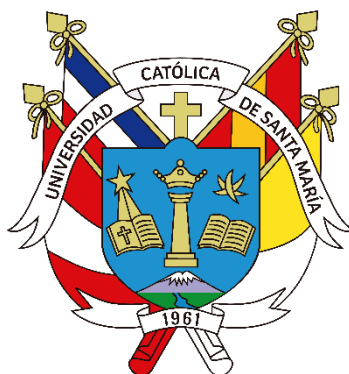


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**Calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en
trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa**

Tesis presentada por los Bachilleres:

Romero Rodriguez, Luis Fernando

ORCID: 0009-0009-7584-0083

Ardiles Huamantuma, Maryorie Betty

ORCID: 0009-0007-1065-3514

para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Asesor (a):

Mg. Alarcón Farfán, Verónika Elizabeth

ORCID: 0000-0002-3348-553X

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 04 de Agosto del 2025

Dictamen: 013140-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 013140, presentado por:

2019205731 - ROMERO RODRIGUEZ LUIS FERNANDO

2020890242 - ARDILES HUAMANTUMA MARYORIE BETTY

Titulado:

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL EN
TRABAJADORES DE UNA ACADEMIA PREUNIVERSITARIA DE AREQUIPA**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29515547 - LUQUE RUIZ DE SOMOCURCIO ANDRES FERNANDO
DICTAMINADOR**



**F0000015 - NUEZ TRUJILLO AARON
DICTAMINADOR**



Calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

dspace.unach.edu.ec

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

revistahorizontes.org

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

A mis padres Luzmila y Abnel, por ser el pilar fundamental en mi formación personal y académica. Gracias por su amor, sacrificio y por enseñarme con su ejemplo.

Este logro es también suyo.

A mi abuela, Betty, por su cariño incondicional, su sabiduría y la fortaleza con la que ha guiado a nuestra familia. Su presencia ha sido siempre una fuente de motivación y calma para mí.

A mí hermano Cristhian, por acompañarme con su cercanía y apoyo en el día a día. A Rommel, por estar presente en los momentos más retadores y por su apoyo constante. Y a mí querido Don Gato, que, aunque ya no está fue una presencia especial en mi vida y durante este proceso.

Maryorie Betty Ardiles Huamantuma

En este apartado, quiero expresar mi profunda gratitud a Dios, por regalarme la vida, la salud y la fortaleza necesaria para seguir adelante y enfrentar con valentía las dificultades del día a día. También le agradezco por bendecirme con una familia maravillosa.

A mis padres, Enrique y Rina por su guía, paciencia y sacrificio han sido la base para alcanzar mis metas académicas y personales, a Karen por ser esa luz de esperanza en este camino llamado vida. Ustedes han sido mi mayor inspiración y motivación. Gracias por la crianza y los valores que me han inculcado, los cuales han marcado el camino de mi vida.

Luis Fernando Romero Rodriguez

Agradecimientos

A Dios, por ser nuestro guía constante, por brindarnos fuerza, sabiduría y las oportunidades necesarias para culminar con éxito este proyecto de investigación.

A nuestra asesora de tesis la Mg. Alarcón Farfán, Verónica Elizabeth por su orientación y valiosos aportes académicos,

A la dirección de la Academia Preuniversitaria Mendel, porque estuvo brindándonos el apoyo necesario para que esta investigación se lleve de la mejor manera.

Y a los docentes que nos acompañaron en nuestra formación a lo largo de estos años, contribuyeron de manera significativa a nuestro crecimiento académico y personal.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria en Arequipa. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario (CVP-35) y el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), aplicados a 83 trabajadores de una Academia Preuniversitaria entre 20 y 65 años a más. El 77.1 % de los trabajadores percibieron una CVL regular y el 59 % mostró un rendimiento moderado, mientras que el 41 % alcanzó un nivel alto. Se encontraron correlaciones positivas de intensidad moderada entre el rendimiento laboral y la CVP ($r = 0.459$; $p = 0.000$), la motivación intrínseca ($r = 0.439$; $p = 0.000$), el apoyo directivo ($r = 0.384$; $p = 0.000$) y la carga de trabajo ($r = 0.309$; $p = 0.004$). En conclusión, ante una buena CV en el trabajo, mayor rendimiento laboral.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, rendimiento laboral, trabajadores

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between quality of life at work and individual work performance in workers of a pre-university academy in Arequipa. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The instruments used were the (CVP-35) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), applied to 83 workers of a Pre-University Academy between 20 and 65 and more years of age. 77.1% of the workers perceived a regular WQL and 59% showed moderate performance, while 41% reached a high level. Positive correlations of moderate intensity were found between work performance and quality of life ($r = 0.459$; $p = 0.000$), intrinsic motivation ($r = 0.439$; $p = 0.000$), managerial support ($r = 0.384$; $p = 0.000$) and workload ($r = 0.309$; $p = 0.004$). In conclusion, the better the quality of life at work, the higher the work performance.

Keywords: quality of life at work, work performance, Workers

Índice

Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	
Abstract	
Introducción	1
Capítulo I. Problema y Marco Teórico	5
Pregunta de Investigación	5
Variables	5
Variable. Calidad de Vida Laboral	5
Variable. Rendimiento Laboral Individual	5
Calidad de Vida Laboral	5
Rendimiento Laboral Individual	5
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Antecedentes Teórico Investigativos	6
Calidad de Vida Laboral	6
Rendimiento Laboral Individual	11
Relación entre Calidad de vida en el Trabajo y Rendimiento Laboral	17
Hipótesis	19

Capítulo II. Método	20
Método	20
Instrumentos	20
Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35	20
Cuestionario de Desempeño Laboral Individual	21
Participantes	22
Criterios de Inclusión	23
Procedimiento	23
Consideraciones Éticas	23
Análisis de Datos	24
Capítulo III. Resultados	25
Resultados	25
Discusión	33
Conclusiones	38
Referencias	41
Anexos	49

Índice de Tablas

Tabla 1 Características de los participantes	22
Tabla 2 Nivel de Calidad de vida	25
Tabla 3 Nivel de Rendimiento Laboral	26
Tabla 4 Calidad de vida según características sociodemográficas	27
Tabla 5 Rendimiento Laboral según características sociodemográficas	28
Tabla 6 Prueba de Normalidad	29
Tabla 7 Relación entre calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria- Arequipa.	30
Tabla 8 Relación entre las dimensiones de calidad de vida y la variable rendimiento laboral	31

Índice de Anexos

Anexo N°1 Instrumentos	49
Anexo N°2 Consentimiento informado	53



Introducción

Las condiciones de trabajo deben mantener un estándar elevado, donde se garantice la estabilidad y un sentido de logro, lo cual favorece el cuidado emocional de todos los trabajadores; si no se aborda efectivamente puede desencadenar en una problemática más difícil de tomar en cuenta como los ritmos de trabajo y horarios excesivos, descontrol por el trabajo, falta de cultura organizacional, y muchos otros problemas asociados (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (2019, OIT) subraya que las compañías que invierten en mejorar la calidad de vida en el trabajo (CVL) tienden a experimentar mayores niveles de compromiso y rendimiento por parte de sus colaboradores.

La misma entidad indica que la dinámica del trabajo tuvo una tendencia a la baja y un gran número de países incluido el Perú, tuvieron significativos descensos en la ocupación. Esto trae otras consecuencias, como el surgimiento de trabajos informales, donde no se regularizan condiciones de trabajo, lo que repercute en el desempeño laboral, y la satisfacción con el trabajo realizado (OIT, 2022).

En el contexto nacional, el bienestar laboral de los docentes ha sido objeto de preocupación y estudio debido a las condiciones desafiantes en las que a menudo trabajan. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) ha identificado que la sobrecarga laboral, la falta de recursos y el estrés son factores que afectan negativamente la CVL de los docentes.

Sumado a esto, la docencia en el Perú ha presentado distintas reformas, las nuevas políticas sobre el trabajo docente, demandan que estos mejoren sus áreas de conocimiento y habilidades pedagógicas, según un portal del MINEDU (2019) en el último examen de la carrera Pública Magisterial en Arequipa, apenas un 16.9% logró

clasificar para obtener un cupo en una institución educativa que garantice condiciones laborales favorables. Esto implica que el resto de plana docente que no alcanzó, deberá buscar otras oportunidades laborales donde no se puede garantizar una calidad de vida óptima en el trabajo.

La CVL es la agrupación de condiciones y prácticas que favorecen el bienestar corporal, psíquico y mutuo del trabajador dentro de su entorno laboral. Implica un ambiente seguro, justo y motivador, así como reconocimiento y participación en las decisiones empresariales. (Jayarama et al., 2023).

Las personas tienen hoy una visión distinta sobre la vida y el trabajo, lo que las lleva a valorar con mayor énfasis la creatividad, el flujo de ideas y los valores dentro del entorno laboral. Esta diversidad de perspectivas impulsa a las organizaciones a repensar sus culturas internas, reconociendo que los recursos humanos representan un pilar fundamental para su desarrollo. Por ello, se considera necesario que las empresas atraigan y retengan a empleados de alto rendimiento, ofreciéndoles mejores condiciones laborales que favorezcan su bienestar integral, promuevan la innovación y permitan un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional (Sabonete et al., 2021).

El calidad de vida durante el trabajo y la eficacia en el desempeño profesional constituyen elementos clave en la administración de recursos humanos y la eficiencia de las organizaciones. El bienestar en el entorno laboral implica cómo los empleados valoran su experiencia en el trabajo, abarcando factores como su satisfacción, las condiciones del puesto, la conciliación entre la vida personal y profesional, así como el estado de salud tanto físico como psicológico (Cruz-Velazco, 2018).

El RL se entiende como un concepto complejo, que abarca una variedad de comportamientos considerados esenciales para el logro de los objetivos organizacionales, los cuales están influenciados por la gestión y decisiones del propio

trabajador (Koopmans et al., 2014). Este estudio se centrará en explorar la relación entre estos dos aspectos en el contexto específico de los trabajadores de una academia preuniversitaria en Arequipa, Perú.

El rendimiento de una organización abarca múltiples dimensiones, ya que no solo se relaciona con el cumplimiento de metas establecidas, sino también con su habilidad para gestionar adecuadamente sus recursos y generar resultados significativos. Se entiende como la eficacia con la que una entidad transforma sus insumos en productos o servicios alineados con su propósito institucional y que aportan valor a quienes los reciben. En este sentido, un buen desempeño no solo implica alcanzar indicadores cuantificables, sino también satisfacer las expectativas de los usuarios y adaptarse de manera flexible a los cambios del entorno, manteniendo coherencia con su misión y visión organizacional (Leitao et al., 2019).

En el sector educativo, la relación entre la CVL y el rendimiento laboral es particularmente relevante debido a la naturaleza del trabajo docente, que implica una alta demanda emocional y cognitiva. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022), los docentes que perciben una alta CVL tienden a ser más efectivos en su enseñanza y a tener un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

En Arequipa, dada la alta competitividad de las academias preuniversitarias por lograr las mayores tasas de ingreso y mejores ubicaciones en el ranking de los exámenes de admisión a las universidades; los docentes se enfrentan a una serie de desafíos que podrían afectar su CVL y, en consecuencia, su rendimiento laboral. Entre estos desafíos se incluyen la presión por obtener altos resultados en los exámenes de sus estudiantes, largas jornadas laborales, y la necesidad de adaptarse constantemente a cambios en los programas educativos y métodos de enseñanza; de no obtener los resultados deseados,

las academias pueden prescindir de los docentes que no produzcan resultados inmediatos, lo que impacta no solo a nivel económico sino también a nivel emocional, disminuyendo la posibilidad de inserción en ese y otros centros educativos donde prestan servicio.

Un análisis preliminar de Castilla-Gutiérrez et al. (2021) sugiere que los docentes de la academia preuniversitaria podrían estar experimentando niveles variables de CVL que afectan su rendimiento laboral de diferentes maneras. En ese sentido la falta de un adecuado balance entre la vida laboral y personal puede llevar a un agotamiento profesional, disminuyendo su efectividad en el aula. Al mismo tiempo, aquellos que disfrutan de un buen ambiente laboral y sienten que sus esfuerzos son valorados pueden mostrar un rendimiento superior y mayor compromiso con su trabajo (Vidotti et al., 2019).

El estudio resulta valioso a nivel práctico porque permitirá comprender la relación entre las variables, y permitirá diseñar estrategias de mejora en el entorno laboral que promuevan el bienestar de los colaboradores, reduzcan el estrés y aumenten su motivación. Desde una perspectiva teórica, el estudio proporciona evidencia empírica contextualizada en el ámbito educativo peruano, específicamente en academias preuniversitarias, un sector poco explorado en la literatura local, además incrementa la información disponible de las variables de estudio.

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa?

Variables

Variable. Calidad de Vida Laboral

Variable. Rendimiento Laboral Individual

Definición Operacional de las Variables

Calidad de Vida Laboral

Según Sirgy et al. (2001), la calidad de la vida laboral se describe como el grado de satisfacción que experimenta el empleado al cubrir diversas necesidades mediante el acceso a recursos, la participación en actividades y la obtención de resultados. Una alta calidad de vida laboral no solo mejora la salud y la motivación del trabajador, sino que también contribuye a un mayor compromiso organizacional, productividad y retención del talento, generando beneficios tanto individuales como institucionales.

Será medida a través del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35, el cual evalúa las dimensiones: cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo.

Rendimiento Laboral Individual

El rendimiento laboral individual es la energía, dedicación y apoyo que el colaborador brinda a la organización. No es un rasgo personal, sino un comportamiento observable y medible que puede ser evaluado y mejorado a través del entrenamiento, la motivación y las condiciones del entorno laboral (Koopmans et al. 2013).

Será medida a través del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans (IWPQ), compuesto de cuatro dimensiones: desempeño en la tarea,

desempeño adaptativo, comportamientos contraproducentes y desempeño en el contexto.

Objetivos

Objetivo General

Establecer la correlación entre calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria- Arequipa.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa.

Describir el nivel de rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa.

Determinar la calidad de vida según características sociodemográficas en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa.

Determinar el rendimiento laboral según características sociodemográficas en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa.

Analizar la relación entre las dimensiones (carga de trabajo, motivación intrínseca, apoyo directivo y el rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa.

Antecedentes Teórico Investigativos

Calidad de Vida Laboral

En un comienzo Sirgy et al. (2001) definen la «CVL como “el grado de satisfacción del empleado con una variedad de exigencias a través de medios, actividades y resultados obtenidos de la implicación en el ámbito laboral.”

En soporte a ello, García et al. (2021) refiere que la CVL abarca tanto las relaciones interpersonales con colegas y supervisores como factores organizacionales como el tipo de contrato, nivel de escolaridad y el entorno laboral (público o privado).

Estudios han mostrado que una mayor calidad de vida laboral está asociada con la autoeficacia profesional (AEP), es decir, la confianza de los docentes en su capacidad para desempeñar eficazmente su labor. Además, factores como el género y la estabilidad laboral pueden influir en la calidad de vida laboral y la AEP.

La CV no es un concepto aislado, sino que representa el resultado de un proceso histórico y social influido por diversos factores contextuales. Aunque puede entenderse desde una dimensión colectiva, también está profundamente relacionada con la experiencia individual en el entorno social. En este marco, la calidad de vida de un grupo depende en gran medida del tiempo de vida y del trabajo que cada persona aporta a la sociedad. A lo largo de su trayectoria laboral y personal, cada individuo se ve expuesto a una constante interacción entre procesos beneficiosos que favorecen su bienestar, como el desarrollo personal o la estabilidad económica, y procesos adversos que pueden deteriorarlo, como la sobrecarga laboral o la falta de reconocimiento. Esta tensión entre fuerzas contrapuestas incide directamente en el equilibrio físico, emocional y social de la persona, configurando así de manera compleja su calidad de vida dentro del colectivo (Parra-Giordano et al., 2022).

La CVL no cuenta con una definición única, ya que no hay consenso sobre sus componentes fundamentales. Desde una mirada económica, se asocia principalmente con la remuneración o el tiempo dedicado al empleo. Sin embargo, enfoques sociológicos y psicológicos la consideran una experiencia más compleja, que incluye el bienestar emocional, la autonomía, el desarrollo personal y la satisfacción. También destacan la importancia del equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida privada. Así, se entiende como un fenómeno multidimensional que trasciende lo meramente material (Sabino et al., 2024).

Por su parte, Lazo y Farnum (2022) la CVL se entiende como el conjunto de condiciones y el entorno de trabajo que fomenta el bienestar y la satisfacción de los empleados. Abarca factores como la seguridad en el empleo, las oportunidades de crecimiento personal, las recompensas recibidas y la armonía entre el trabajo y la vida privada. Este concepto está estrechamente vinculado a cómo los empleados perciben su entorno laboral y su capacidad para influir en él, lo que a su vez afecta su bienestar general y su rendimiento. Un entorno de trabajo que promueva el control, la satisfacción profesional y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales contribuye positivamente a la calidad de vida laboral, lo cual resulta crucial para el éxito de la organización. La calidad de vida laboral puede abordarse desde dos perspectivas principales: la objetiva y la subjetiva. La calidad de vida laboral objetiva se refiere a las condiciones físicas y ambientales inherentes al puesto de trabajo, como el salario, los horarios, la seguridad y la organización laboral. Estas condiciones influyen directamente en el bienestar del trabajador. En contraste, la calidad de vida laboral psicológica o subjetiva se centra en cómo el trabajador percibe y experimenta su entorno laboral, influyendo factores como los recursos cognitivos, las actitudes y las experiencias individuales. Ambos aspectos son clave para determinar el nivel de CVL, ya que uno evalúa lo estructural y el otro, lo percibido (Restrepo y López, 2011).

Por esta razón, se entiende que la calidad de vida laboral constituye un concepto extenso, multidimensional y diverso, dado su vínculo cercano con los distintos factores laborales que inciden directamente en el desempeño individual. En este sentido, Cabeza Peña analiza la calidad de vida laboral a través de tres indicadores (Sánchez, 2017).

Indicadores de Calidad de Vida Laboral.

Carga de Trabajo. Considerando la cantidad de tiempo que las personas dedican a su trabajo, es fundamental reconocer las repercusiones que esto conlleva en

sus vidas. La calidad de vida laboral ejerce un impacto considerable en el equilibrio socioemocional y afectivo que los individuos son capaces de alcanzar, ya sea de manera positiva o negativa (Sánchez, 2017).

La carga laboral alude a las demandas y responsabilidades de los empleados, en este caso los trabajadores, deben asumir en su actividad diaria. Estas abarcan la necesidad de gestionar diversas habilidades, tomar decisiones, procesar información, comunicarse de manera efectiva y continuar con su formación constante. En la actualidad, tales exigencias generan presiones tanto psicológicas como sociales que pueden influir en el bienestar del trabajador. Una carga de trabajo excesiva o mal administrada puede dar lugar a riesgos en el entorno laboral, afectando negativamente tanto la salud como la calidad de vida laboral de los empleados (Perez et al., 2020).

Motivación Intrínseca. La motivación personal, impulsada por factores internos, orienta la conducta hacia la satisfacción profesional, influyendo en la disposición de una persona a esforzarse y adoptar actitudes que le permitan alcanzar tanto sus objetivos personales como organizacionales (Sánchez, 2017).

Dentro del ámbito laboral, la motivación intrínseca se presenta como un factor fundamental para derribar obstáculos en el proceso de transmisión de conocimientos, ya que favorece la formación de grupos informales, la resolución eficiente de problemas y el crecimiento profesional mediante el intercambio de experiencias. Asimismo, impulsa un entorno cooperativo y disminuye la competencia desmedida, favoreciendo tanto el aprendizaje como la colaboración dentro de las organizaciones (Sánchez, 2017).

Para Torner (2024), la motivación intrínseca (IM) es el impulso interno que lleva a los empleados a comprometerse y sentirse realizados con su trabajo, más allá de las recompensas externas. Se fortalece cuando el trabajador percibe que su labor tiene un valor significativo, promueve la autonomía y le permite desarrollar competencias. El

liderazgo ético desempeña un papel crucial en fomentar esta motivación, ya que alinea los valores del empleado con los de la organización y crea un entorno de confianza y equidad. De esta forma, la IM es un factor clave que potencia el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

Apoyo Directivo. Se refiere al respaldo emocional que los directivos ofrecen a los trabajadores dentro de la empresa.

El respaldo directivo hace referencia a cómo los empleados perciben el apoyo recibido de sus superiores en una organización, incluyendo aspectos como la satisfacción en el trabajo, la compensación económica, el reconocimiento y las posibilidades de crecimiento. Este apoyo tiene un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores. A su vez, el apoyo mutuo entre colegas disminuye la competencia desmedida, promoviendo una comunicación más efectiva y una colaboración más estrecha. Factores como la autonomía y la participación en los procesos decisionales también actúan como elementos motivacionales que potencian tanto el rendimiento como la calidad de vida laboral (Sánchez, 2017).

Para Bustamente et al. (2021), el apoyo directivo se refiere al respaldo que los supervisores y directivos brindan a los empleados para gestionar el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Este apoyo puede manifestarse en la implementación de horarios flexibles, la reducción del conflicto entre trabajo y familia, y la creación de un ambiente que favorezca la satisfacción y el bienestar laboral. El apoyo directivo ayuda a mitigar el estrés y las tensiones derivadas de la dualidad trabajo-familia, mejorando el clima organizacional y promoviendo la motivación y el desempeño de los empleados.

Teorías de la calidad de Vida Laboral

Teoría de Herzberg. Llamada igualmente Teoría de la Motivación-Higiene, esta teoría fue formulada por F. Herzberg en 1959, basándose en su investigación sobre la satisfacción e insatisfacción en el entorno laboral. Herzberg identificó que los factores que favorecen la satisfacción laboral no son los mismos que provocan la insatisfacción, lo que implica que no se encuentran en un mismo espectro Madero (2020). A partir de esto, propuso dos tipos de factores que afectan el bienestar laboral:

Factores Higiénicos (o extrínsecos): generan satisfacción laboral por sí mismos, pero su ausencia provoca insatisfacción. Están relacionados con el entorno laboral y las condiciones básicas que deben cumplirse para que los empleados no se sientan insatisfechos. Algunos de estos factores incluyen: Salario, Condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, seguridad laboral (Torrejón, 2024).

Factores Motivacionales (o factores intrínsecos), estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y son aquellos que, cuando están presentes, incrementan la satisfacción laboral y la motivación. Estos factores promueven un desempeño superior y mayor compromiso. Algunos ejemplos son: Logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad y oportunidad de crecimiento (Torrejón, 2024).

En soporte a esto, se menciona que los factores motivacionales juegan un rol importante en el reconocimiento del trabajo.

Rendimiento Laboral Individual

Se describe como el “conjunto de acciones que resultan pertinentes para los objetivos de la organización o de la unidad en la que el empleado se desempeña”. De esta definición fundamental surgen tres puntos esenciales: a) debe ser conceptualizado en términos de comportamientos en lugar de resultados; b) solo debe considerar

aquellos comportamientos que impactan directamente en las metas de la organización, y c) se trata de una variable que abarca múltiples dimensiones (Koopmans et al. 2013).

Para Ortiz et al. (2021) está vinculado a varios factores que incluyen la motivación, el apoyo organizacional, y el ambiente en el que los empleados desarrollan sus funciones. La falta de seguimiento psicológico, la creación de ambientes laborales estresantes o insatisfactorios, y una gestión ineficaz de los recursos humanos pueden afectar negativamente el desempeño de los empleados. Además, el rendimiento laboral está influido por la estructura organizativa y las relaciones entre los empleados y sus supervisores, lo que resalta la importancia de un buen clima laboral y una gestión eficiente del talento humano. La teoría del desarrollo organizacional destaca que una estructura organizacional eficiente, junto con un enfoque en el bienestar del empleado, es clave para mejorar el rendimiento y lograr los objetivos empresariales.

Para Sánchez et al. (2023) hace referencia al comportamiento del trabajador en cuanto a su eficiencia en la generación de bienes o servicios. Este rendimiento abarca aspectos como la productividad, la eficacia y la eficiencia dentro de la organización, y se evalúa a partir de los niveles de producción alcanzados de manera satisfactoria, considerando tanto los factores físicos como psicológicos de cada trabajador. Asimismo, el rendimiento laboral se ve afectado por la capacidad de los empleados para adaptarse a cambios, como los originados por la pandemia, así como por el liderazgo de servicio, el cual promueve el compromiso y la productividad dentro de la organización.

A partir de lo expuesto, se ofrece una visión general de los modelos de desempeño laboral propuestos a lo largo del tiempo, en los cuales se detallan las tres dimensiones principales que integran el concepto, así como otras dimensiones adicionales sugeridas como parte de estos enfoques (Palmer, 2019).

Dimensiones de Rendimiento Laboral

Con el paso del tiempo, se han desarrollado numerosos modelos explicativos sobre el desempeño laboral, lo que ha hecho imprescindible establecer una clasificación conceptual de estos modelos para lograr una comprensión adecuada del fenómeno. En este contexto, los modelos de rendimiento laboral se distinguen entre aquellos aplicables a todas las actividades laborales y aquellos diseñados específicamente para tareas particulares (Koopmans L. et al., 2013).

Aunque los modelos generales de RL emplean amplias dimensiones para definir cómo se estructuran los modelos aplicados a tareas específicas, estos se enfocan en dimensiones más concretas para analizar los elementos del rendimiento laboral, lo que permite identificar diversas similitudes en las consideraciones planteadas. De este modo, tanto las investigaciones iniciales como las más recientes coinciden en que el desempeño laboral se compone de tres grandes componentes: el rendimiento en las tareas, el desempeño en el contexto y las conductas laborales contraproducentes. No obstante, algunos estudios han propuesto la inclusión de nuevas dimensiones en la operacionalización de la variable rendimiento laboral (Palmer, 2019).

Rendimiento en la Tarea. representa una dimensión esencial del desempeño laboral, ya que se encuentra predominantemente en los modelos explicativos del constructo (Koopmans et al., 2013). Esta situación se explica por el hecho de que las primeras investigaciones se enfocaron en los requisitos de las tareas, utilizando términos como capacidad técnica, desempeño en el rol, competencia laboral específica, entre otros (Palmer, 2019).

Para Cavazos y Mayney (2023) se refiere al desempeño de los empleados en actividades directamente relacionadas con los objetivos de la organización. Este tipo de rendimiento implica el desarrollo de las responsabilidades descritas en el puesto,

evaluando la calidad y cantidad de trabajo, la velocidad y precisión, así como la variedad de tareas realizadas. El rendimiento en la tarea contribuye de manera directa al éxito organizacional, diferenciándose del rendimiento contextual, que se enfoca en comportamientos voluntarios que apoyan el entorno organizacional, pero no influyen directamente en la productividad.

Rendimiento en el Contexto. Existen numerosas tareas que, aunque no se encuentran directamente vinculadas a los comportamientos laborales definidos, también tienen un impacto significativo en el desempeño de la organización. Estas actividades son universales en todas las funciones y están orientadas a preservar el entorno psicosocial necesario para el buen funcionamiento de una empresa. Además, este tipo de conductas busca aportar valor a la organización y exceder las expectativas asociadas a un rol específico. En este sentido, se trata de actitudes cooperativas o beneficiosas que generan efectos positivos para la empresa, aunque no se solicitan ni se recompensan formalmente (Palmer, 2019).

Dentro del rendimiento en el contexto, se precisa como la adaptación y el rol dentro de la empresa que permite generar un avance de manera sistémica, es decir su efecto no solo en la tarea sino como parte de un engranaje que funciona dentro de la maquinaria institucional, el acoplamiento, la adaptabilidad, proactividad que no se señalan específicamente sino son inherente a la conducta de la persona. Para García et al. Este tipo conductas cumplen un rol fundamental en la prevención de riesgo psicosociales (García et al., 2022).

Comportamientos Contraproducentes. suelen dividirse entre las acciones inherentes al rol y aquellas que van más allá del papel o del rol asignado. De acuerdo con la definición, los comportamientos fuera del rol abarcan todas las acciones realizadas por los empleados en su entorno laboral que superan los requisitos formales

de su puesto. Estos comportamientos pueden ser tanto beneficiosos como perjudiciales, tanto para la organización como para sus integrantes. Los comportamientos positivos, conocidos generalmente como comportamientos de ciudadanía organizacional (CCO), son aquellos en los que los empleados realizan más de lo que se espera de ellos, abarcando cualquier acción voluntaria que favorezca o tenga la intención de favorecer a la organización, superando las expectativas para un rol determinado. En contraste, los comportamientos negativos, denominados comportamientos contraproducentes (CCP), describen a los empleados que no cumplen con los estándares o que actúan activamente para perjudicar a la organización.

En el desempeño del contexto es considerado como “comportamientos de rol adicionales” o “espontaneidad de la organización”. También se puede ser definida como conducta colaborativa adicional discreta, lo cual Fomenta el funcionamiento eficiente de la organización. A partir de esta definición, se pueden señalar cuatro implicaciones clave que se basan en este tipo de comportamiento: debe ser realizado de manera espontánea y voluntaria (Palmer, 2019).

En relación con los indicadores de este tipo de comportamientos, se han propuesto y clasificado diversos aspectos en dos subdimensiones. La primera se enfoca en el ámbito interpersonal, destacando cuatro de sus indicadores más significativos: (a) emprender acciones, (b) aceptar y aprender de las retroalimentaciones, (c) colaborar con los demás y (d) comunicarse de manera eficiente. La segunda dimensión se refiere al nivel organizacional, también con cuatro indicadores clave: (a) asumir responsabilidades, (b) estar orientado al cliente, (c) ser innovador y (d) encargarse de tareas laborales que resultan desafiantes (Palmer, 2019).

Teorías que Soportan el Rendimiento Laboral

Teoría de la Expectativa de Vroom. Se fundamenta en la premisa de que los empleados se sienten impulsados a llevar a cabo determinadas acciones según las expectativas de que su esfuerzo resultará en un desenlace deseado. Se sugiere que la motivación de los trabajadores depende de tres factores esenciales: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa hace referencia a la creencia de que el esfuerzo aplicado a una tarea conducirá a un rendimiento adecuado; la instrumentalidad implica la percepción de que un buen desempeño será recompensado; y la valencia alude al valor que el trabajador asigna a la recompensa obtenida. La interacción de estos tres elementos establece el nivel de motivación de un empleado, de manera que, si alguno de ellos es bajo, la motivación también será reducida (Da Rosa, 2020)

La ecuación básica de la teoría: $\text{Motivación} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$, esto implica que la motivación será elevada únicamente si los empleados están convencidos de que sus esfuerzos resultarán en un desempeño adecuado, que dicho desempeño será reconocido y recompensado, y que las recompensas otorgadas tienen un valor significativo para ellos (Martinez, 2021)

Esta teoría es útil para las organizaciones al diseñar sistemas de recompensas, establecer metas claras y proporcionar los recursos necesarios para mejorar el desempeño. Al entender cómo perciben los empleados la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas, los gerentes pueden motivar mejor a sus equipos. Sin embargo, la teoría ha sido criticada por su enfoque en la toma de decisiones racional, ya que no toma en cuenta factores emocionales o motivaciones inconscientes, y puede ser limitada en entornos donde las recompensas no están claramente vinculadas al rendimiento (Martinez, 2021).

Teoría del Desempeño de Campbell. La Teoría del Desempeño de Campbell establece que el rendimiento laboral se compone de comportamientos bajo el control del empleado que contribuyen a los objetivos organizacionales. Campbell distingue entre el desempeño, que son los comportamientos observables, la efectividad, que son los resultados, y la productividad, que mide la eficiencia con que se logran los resultados. La teoría pone un énfasis particular en la diferencia entre desempeño y resultados, destacando que factores fuera del control del trabajador pueden afectar los resultados, lo que sugiere que los resultados no son una medida directa del desempeño (Bautista et al., 2020).

Para que un empleado logre un buen rendimiento, Campbell identifica tres factores principales: conocimiento declarativo (saber qué hacer), conocimiento procedimental y habilidades (saber cómo hacerlo) y motivación (estar dispuesto a hacerlo). Estos tres componentes interactúan y deben estar alineados para maximizar el desempeño (Bautista et al., 2020).

Relación entre Calidad de vida en el Trabajo y Rendimiento Laboral

En el plano internacional, López-Martínez et al. (2021) el propósito de los estudios fue evaluar si la CVL puede predecir de manera significativa el desempeño laboral autopercebido en médicos de México. Este análisis adoptó un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo, con una muestra de 169 médicos. Los resultados indicaron que la CVL explicó el 64.9% de la varianza en el desempeño laboral, estableciendo una relación positiva y significativa entre ambas variables. En un estudio realizado en Ecuador, Fuentes y Quezada (2022) buscaron describir la conexión entre la CVL y RL. Este estudio también fue cuantitativo, transversal y correlacional, y la muestra estuvo compuesta por 103 funcionarios. Se halló una relación positiva y

significativa entre las tres variables, concluyendo que fortalecer estos aspectos contribuye a mejorar la motivación, el bienestar y reducir el estrés laboral.

En el contexto nacional, Sarrin y Vertiz (2022) tuvieron como objetivo determinar la relación entre las variables en docentes de Trujillo. El estudio fue de tipo aplicativo, no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 212 docentes. Se halló una correlación positiva muy fuerte (Spearman = 0.829), concluyéndose que niveles altos de calidad de vida explican en un 86.6 % los factores del desempeño laboral.

De la misma forma, Alejo y Vilca (2024) el propósito de la investigación fue examinar la conexión entre la CVL e Ingenio digital en docentes. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 96 docentes. Los hallazgos revelaron una relación directa y significativa entre ambas variables, sin que se observaran evidencias del efecto moderador de la formación académica. Se concluyó que una gestión académica eficiente podría favorecer la mejora de la CVL de los docentes en entornos de alta demanda.

En la misma línea, García et al. (2021) investigaron la relación entre la CVL y las creencias de rendimiento. El estudio fue de diseño transversal y contó con la participación de 100 docentes de distintas regiones. Se aplicaron cuestionarios específicos para ambas variables. Los resultados una correlación positiva entre CVL y autoeficacia profesional ($r = .61$). Se recomienda seguir explorando factores personales y organizacionales que inciden en ambas variables.

Hipótesis

Existe correlación significativa entre calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa.

Capítulo II. Método

Método

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y transversal, esto significa que las variables de estudio no serán manipuladas intencionalmente, sino que se observaron tal como existen en un determinado momento. Además, adoptó un nivel descriptivo-correlacional, el cual tiene como objetivo principal describir las características de las variables y examinar las relaciones entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos

La técnica de estudio fue la encuesta, que emplea el cuestionario como herramienta para la recolección precisa de datos a través de ítems que miden una variable.

Para la recolección de los datos de la muestra, se emplearon dos instrumentos psicológicos de escala Likert:

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35

El instrumento CVP-35 mide la calidad de vida profesional a través de 35 preguntas, evaluadas en una escala del 1 al 10. Las respuestas se agrupan en cuatro categorías: «nada» (1 y 2), «algo» (3, 4 y 5), «bastante» (6, 7 y 8) y «mucho» (9 y 10), proporcionando una medida de la percepción sobre la calidad de vida profesional. Propuesto por García Sánchez S. en 1993, está basado en el modelo de Karasek (demandas-control-apoyo social) y ha sido validado con un α de Cronbach entre 0.75 y 0.86, demostrando fiabilidad y validez en diversos estudios. El CVP-35 mide la calidad de vida profesional en 3 dimensiones: Apoyo directivo, cargas o demandas en el trabajo y motivación intrínseca.

Confiabilidad. El cuestionario fue adaptado para el Perú, por Monsalve et al. (2020) en 159 docentes obteniendo un alfa de Cronbach de .810 en lo que lo hace confiable para su uso.

Validez. Ayesta (2019) realizó una validez peruana a través de criterios de 5 expertos para otorgar validez de contenido al instrumento CVP-35, donde el promedio de V de Aiken fue de 0.857 un valor por encima de 0.80 generalmente se considera aceptable en estudios de validación, lo que refuerza la calidad técnica y científica del instrumento, asegurando que los datos recolectados serán fiables y válidos para el análisis posterior. Además, este nivel de validación aporta solidez a las conclusiones del estudio, dado que las mediciones se basan en herramientas correctamente estructuradas y validadas por profesionales con experiencia en el tema (Fernandez et.al, 2008).

Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans (IWPQ) mide el rendimiento laboral a través de 18 ítems, evaluados en una escala Likert de cinco grados: Nunca (0), Raramente (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), y A menudo (4). Fue desarrollado por Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans en 2019, con un tiempo estimado de respuesta de 20 minutos. El cuestionario evalúa tres dimensiones: Desempeño de tareas (ítems 1-5), que mide el comportamiento favorecedor de la producción; Desempeño contextual (ítems 6-13), que evalúa el comportamiento en el entorno social y psicológico; y Comportamiento laboral contraproducente (ítems 14-18), que mide conductas perjudiciales y el uso indebido de privilegios.

Confiabilidad. El presente instrumento fue adaptado por Geraldo (2022) al contexto peruano, se obtuvo un alfa de 0.88 y un Omega McDonald de 0.89 lo que lo convierte un instrumento altamente confiable

Validez. Geraldo (2022) también explica la validez de constructo por el AFC, mostró indicadores adecuados y significativos de bondad de ajuste ($\chi^2/df < 2.91$; CFI y TLI $> .90$ SRMR y RMSEA $< .06$). Esto permitió concluir que la escala de desempeño laboral individual presenta propiedades psicométricas satisfactorias y es adecuada para ser utilizada en su versión peruana con 18 ítems.

Participantes

La población está conformada por la totalidad de 108 trabajadores de ambos sexos que oscilan en el rango de edad entre 20 a 64 años y laboran en una academia preuniversitaria de Arequipa.

La muestra del estudio fueron 83 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, dado que se escoge la cantidad necesaria para la representatividad de la población.

A continuación, se detallan las características mediante un análisis descriptivo:

Tabla 1

Características de los participantes

Características	<i>f</i>	%
Genero		
Masculino	37	44.6
Femenino	46	55.4
Edad		
20-40	70	84.3
41-65	12	14.5
>65	1	1.2

Tiempo de experiencia

1 año	23	27.7
<3 años	39	47.0
>3 años	21	25.3

Área de trabajo

Docente	47	56.6
Administrativo	23	27.7
Otro	13	15.7
Total	83	100.0

Nota: Los resultados son obtenidos de una muestra de 83 sujetos.

Criterios de Inclusión

Trabajadores que se encuentren presentes durante la aplicación de los instrumentos, y trabajadores que firmen el consentimiento informado.

Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación, primero se obtuvo el permiso de las autoridades de la institución educativa. Este proceso se inició con la presentación de los documentos necesarios, incluyendo una solicitud formal que especificará las fechas programadas para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Una vez aprobada, se coordinó con los trabajadores para establecer la metodología de respuesta a los cuestionarios, que se administraron de manera física y luego pasar el vaciado de datos a Microsoft Excel.

Consideraciones Éticas

En este estudio, se respetaron rigurosamente los principios éticos y de confidencialidad establecidos por el código de ética de la American Psychological Association (APA, 2020). Se garantizó el anonimato de los participantes a lo largo de todo el proceso de recolección de datos, asegurando que la información obtenida se

utilizara exclusivamente con fines investigativos. La recolección de datos se llevó a cabo de forma presencial, respetando las preferencias y condiciones de cada participante. Además, se ofreció la opción de compartir los resultados de la investigación de manera individual con aquellos participantes que lo solicitaran, cumpliendo así con las normativas éticas de la APA (2020).

Análisis de Datos

Los resultados del estudio se organizaron inicialmente en el programa Microsoft Excel, luego se exportó al programa SPSS V26, para ejecutar mediante un análisis descriptivo en el que permitió identificar los niveles predominantes en ambas variables y su distribución según características sociodemográficas como género, edad, tiempo de experiencia y área de trabajo. Posteriormente, se aplicaron pruebas de normalidad para determinar el tipo de análisis estadístico a emplear. Al verificarse que los datos seguían una distribución normal y que las variables eran medidas en escala continua, se optó por aplicar procedimientos paramétricos. En específico, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permitió establecer la fuerza y dirección de la correlación entre la CVL y el rendimiento laboral, aportando evidencia cuantitativa sólida para interpretar los vínculos entre ambas dimensiones.

Capítulo III. Resultados

Resultados

Los resultados fueron presentados de acuerdo con el orden de los objetivos de investigación. En primer lugar, se realizó la prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov para las variables continuas. A continuación, se respondió al objetivo general mediante una tabla inferencial que evidenció la correlación significativa entre los grupos. Seguidamente, se abordaron los dos primeros objetivos específicos, presentando los niveles de prevalencia de la variable. Posteriormente, se respondió al tercer objetivo con un análisis de correlación detallado sobre las dimensiones. Finalmente, se expusieron dos tablas que describen las características sociodemográficas y su relación con las variables de estudio, en cumplimiento del cuarto y quinto objetivo.

Tabla 2

Nivel de Calidad de vida

Nivel	<i>f</i>	%
Malo	1	1.2
Regular	64	77.1
Bueno	18	21.7
Total	83	100.0

Nota: Los resultados son obtenidos de una muestra de 83 sujetos

En la tabla 2 se identificó que la mayoría de los trabajadores evaluados se ubicó en un nivel regular, representando el 77.1 % del total. Solo el 21.7 % manifestó tener una buena calidad de vida, mientras que apenas el 1.2 % presentó un nivel malo. Estos resultados evidencian una tendencia marcada hacia una percepción intermedia del bienestar laboral. La presencia de un bajo porcentaje en el nivel bueno sugiere oportunidades de mejora en las condiciones que influyen en la calidad de vida del personal.

Tabla 3
Nivel de Rendimiento Laboral

Nivel	f	%
Bajo	0	0.0
Moderado	49	59.0
Alto	34	41.0
Total	83	100.0

Nota: Los resultados son obtenidos de una muestra de 83 sujetos

En la tabla 3, se evidenció que la mayoría de los docentes se ubicó en un nivel moderado, representando el 59 % del total. Un 41 % alcanzó un nivel alto, mientras que ningún participante se clasificó en el nivel bajo. Este resultado indica un desempeño laboral predominantemente aceptable, con una proporción considerable que refleja un nivel destacado. La ausencia de casos con bajo rendimiento sugiere condiciones mínimamente favorables para el cumplimiento de funciones.

Tabla 4
Calidad de vida según características sociodemográficas

	Calidad de Vida Laboral						χ^2	p
	Malo		Regular		Bueno			
Genero	f	%	f	%	f	%		
Masculino	0	0.0	24	28.9	13	15.7	7.7	0.022*
Femenino	1	1.2	40	48.2	5	6.0		
Edad								
40-20	1	1.2	55	66.2	14	16.8	1.5	0.637
41-65	0	0.0	8	9.6	4	4.8		
>65	0	0.0	1	1.2	0	0.0		
Tiempo de experiencia								
1 año	0	0.0	21	25.3	2	2.4	7.3	0.12
<3 años	0	0.0	30	36.1	9	10.8		
>3 años	1	1.2	13	15.7	7	8.4		
Área de Trabajo								
Docente	1	1.2	36	43.4	10	12.0	0.787	0.94
Administrativo	0	0.0	18	21.7	5	6.0		
Otro	0	0.0	10	12.0	3	3.6		

Nota. χ^2 : Chi cuadrado monte carlo; Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$

En la tabla 4, el análisis de la CVL según características sociodemográficas mostró una diferencia significativa únicamente en función del género ($p = 0.022$). Los varones presentaron mayor proporción en el nivel bueno de CVL en comparación con las mujeres. En cambio, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas en relación con la edad ($p = 0.637$), el tiempo de experiencia ($p = 0.12$) ni el área de trabajo ($p = 0.94$). Esto indica que el género es la única variable que influye significativamente en la percepción de la CVL dentro del grupo estudiado.

Tabla 5
Rendimiento Laboral según características sociodemográficas

	Rendimiento laboral						<i>x</i> 2	<i>p</i>
	Bajo		Moderado		Alto			
Genero	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Masculino	0	0.0	17	20.5	20	24.1	4.7	0.03*
Femenino	0	0.0	32	38.6	14	16.9		
Edad								
40-20	0	0.0	41	49.40	29	34.94	0.73	0.704
41-65	0	0.0	7	8.43	5	6.02		
>65	0	0.0	1	1.20	0	0.00		
Tiempo de experiencia								
1 año	0	0.0	16	19.3	7	8.4	7.7	0.021*
<3 años	0	0.0	26	31.3	13	15.7		
>3 años	0	0.0	7	8.4	14	16.9		
Área de Trabajo								
Docente	0	0.0	28	33.7	19	22.9	0.09	0.52
Administrativo	0	0.0	13	15.7	10	12.0		
Otro	0	0.0	8	9.6	5	6.0		

Nota. X²: Chi cuadrado monte carlo; Nota. p<.05*; p<.01**; p<.001***

En la tabla 5, el análisis del rendimiento laboral según características sociodemográficas mostró diferencias significativas por género (p = 0.03), edad (p = 0.704) y tiempo de experiencia (p = 0.021). El 24.1 % de los varones alcanzó un rendimiento alto, frente al 16.9 % de las mujeres. En cuanto a la edad, el 34.9 % de los docentes entre 40-20 años obtuvo un nivel alto, a diferencia del 6.02 % de los de 41-65 años. Respecto al tiempo de experiencia, el 16.9 % de quienes tenían más de tres años lograron un alto rendimiento, frente al 8.4 % con solo un año. El área de trabajo no presentó diferencias significativas (p = 0.52).

Tabla 6
Prueba de Normalidad

Variable	K-S	gl	p
CVL	.069	83	.200*
D1V1	.063	83	.200*
D2V1	.074	83	.200*
D3V1	.134	83	.001
RL	.093	83	.072

Nota. Límite inferior de la significación verdadera. 0.200 > 0.050 = Paramétrico Pearson / < 0.050 No paramétrico Spearman; CVL: Calidad de vida laboral; RL: Rendimiento laboral; K-S: Kolmogorov Smirnov

La prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov evidenció que la mayoría de las variables evaluadas presentaron valores de significancia mayores a 0.05, específicamente en los casos de CVL, sus tres dimensiones (D1V1, D2V1) y rendimiento laboral. Esto indicó que dichas variables se distribuyen de manera normal. Solo una dimensión (D3V1) presentó una distribución no normal ($p = 0.001$). Dado que las variables principales cumplieron con el supuesto de normalidad, se optó por aplicar análisis paramétrico, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para examinar la relación entre calidad de vida y rendimiento laborales.

Tabla 7

Relación entre calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria- Arequipa.

		Rendimiento Laboral
Calidad de vida profesional	<i>r</i>	.459**
	<i>p</i>	.000
	N	83

Nota. $p < .05^$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$*

El análisis de correlaciones muestra que existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la CVL y el rendimiento laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.459. Esta relación indica que, a medida que mejora la calidad de vida profesional, también tiende a aumentar el RL. Por tanto, se acepta la hipótesis general del estudio.

Tabla 8
Relación entre las dimensiones de calidad de vida y la variable rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral
Carga de trabajo	<i>r</i>	.309**
	<i>p</i>	.004
	N	83
Motivación intrínseca	<i>r</i>	.439**
	<i>p</i>	.000
	N	83
Apoyo directivo	<i>r</i>	.384**
	<i>p</i>	.000
	N	83

Nota. $p < .05^*$; $p < .01^{**}$; $p < .001^{***}$

En la tabla 8, el análisis de correlación mostró una relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral, con un coeficiente de $r = 0.309$ y un valor de $p = 0.004$. Este resultado indica una correlación de intensidad baja, pero estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99 %. La dirección positiva sugiere que, a mayor percepción de carga laboral, también se eleva el nivel de rendimiento reportado por los trabajadores. La asociación, aunque no muy fuerte, evidencia una conexión relevante entre ambas variables. Además, se observa una correlación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, con un coeficiente de $r = 0.439$ y un valor de $p = 0.000$. Esta asociación corresponde a una intensidad moderada, lo que indica que, a mayor motivación interna por el trabajo, mayor es el nivel de desempeño. Por último, se muestra una correlación positiva y significativa entre el apoyo directivo y el rendimiento laboral, con un coeficiente de $r = 0.384$ y un valor de $p = 0.000$. Esta relación presenta una intensidad moderada, lo que indica que una mayor percepción de apoyo por parte de la dirección se asocia con un mejor desempeño en el trabajo. El valor de p confirma que el resultado es

estadísticamente significativo. La evidencia respalda la influencia del respaldo institucional en el rendimiento individual del personal evaluado.



Discusión

La investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre la CVL y RL individual en trabajadores de una academia preuniversitaria en Arequipa, el análisis realizado confirmó la hipótesis general que expresa relación significativa entre las variables. Los resultados mostraron que la relación Pearson $r=.459$ $p<0.05$ implica que una mejora en la calidad de vida en el trabajo se asocia a un aumento en el rendimiento laboral.

Estos hallazgos se alinean con estudios internacionales de López-Martínez et al. (2021) tuvieron como objetivo determinar si la CVL es un predictor significativo del desempeño laboral autopercebido en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar en Chiapas. El estudio demostró la relación de ambas variables. Así también, Sarrin y Vertiz (2022) tuvieron como objetivo determinar la relación entre las variables, hallando una correspondencia de (Spearman = 0.829).

A nivel regional, investigaciones como las de Estrada et al. (2022) subrayan el impacto del tecnoestrés y las cargas laborales en los docentes peruanos, indicando que la sobrecarga y las condiciones laborales deficientes reducen el rendimiento y generan altos niveles de agotamiento. Los datos obtenidos en esta investigación refuerzan esta perspectiva, ya que se identificó una relación significativa entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral con valores similares. Localmente concuerda con las conclusiones de Bustamante et al. (2021), quienes identificaron que un entorno laboral respaldado por líderes facilita el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, promoviendo una mejor CVL.

El análisis estadístico confirmó que, en el objetivo específico, existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el apoyo directivo y el rendimiento laboral de docentes de la academia preuniversitaria en Arequipa, con un

coeficiente $r .384$ $p < 0.05$. Sugiriendo que los docentes perciben un mayor nivel de apoyo directivo, también aumenta su rendimiento laboral.

Estos resultados están en línea con estudios internacionales como el de Bustamante et al. (2021), quienes concluyen que el apoyo directivo desempeña un papel fundamental en la mitigación del estrés laboral y en la creación de un clima organizacional positivo. Este estudio resaltó que prácticas como la implementación de horarios flexibles y el reconocimiento del esfuerzo laboral mejoran significativamente tanto la CVL como el desempeño de los empleados.

Similarmente Ortiz et al. (2021) encontraron que el respaldo de los directivos no solo fomenta la motivación laboral, sino que también fortalece las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional, aspectos esenciales para mejorar el rendimiento en el sector educativo. En esta investigación, los docentes con niveles altos de apoyo directivo reportaron una mayor proporción de rendimiento laboral óptimo (73.5%), en comparación con aquellos que percibieron un nivel medio o bajo de apoyo directivo.

En el contexto del marco teórico, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg respalda estos resultados al destacar que el apoyo directivo puede ser considerado tanto un factor higiénico como motivacional. Si bien su ausencia genera insatisfacción, su presencia contribuye directamente a la satisfacción y al desempeño laboral, especialmente en un entorno tan demandante como el educativo.

El análisis estadístico confirmó mostrando que existe una relación positiva débil pero estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral, con un coeficiente de Pearson $r .309$ $p < 0.05$. Esto indica que, aunque la carga de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral, su impacto es menos pronunciado en comparación con otras variables como el apoyo directivo y la motivación intrínseca.

A nivel internacional, este hallazgo es congruente con los estudios de Pérez et al. (2020), quienes señalaron que una carga de trabajo equilibrada contribuye a un mejor desempeño laboral, mientras que una carga excesiva puede resultar en agotamiento físico y emocional, afectando negativamente tanto la productividad como la salud de los empleados. Asimismo, García et al. (2022) destacaron que una gestión inadecuada de las demandas laborales incrementa el riesgo de desarrollar problemas psicosociales, lo que eventualmente disminuye la efectividad del trabajador.

En el contexto nacional, Estrada et al. (2022) observaron que el exceso de carga laboral en los docentes peruanos durante la pandemia generó efectos adversos como tecnoestrés, disminución en la CVL y, consecuentemente, un menor desempeño laboral. En contraste, cuando la carga de trabajo es percibida como manejable, se observan mejores niveles de rendimiento. Esto se refleja en el presente estudio, donde el 79.4% de los docentes con una carga de trabajo media reportaron un rendimiento laboral óptimo, en comparación con el 20.6% de aquellos con una carga laboral alta. Por otro lado, los resultados sugieren que una carga de trabajo alta puede tener un impacto dual: mientras que en ciertos casos impulsa el rendimiento óptimo debido a mayores exigencias y retos, en otros puede contribuir al agotamiento y la disminución del desempeño. Esto coincide con Palmer (2019), quien destaca que la percepción de las demandas laborales juega un papel crucial en el impacto que estas tienen sobre el rendimiento.

El análisis arrojó una relación moderada y significativa entre las variables motivación intrínseca .439 y rendimiento laboral $p < 0.05$. Los resultados coinciden con Torner (2024), quien sostiene que la motivación intrínseca está estrechamente relacionada con el compromiso y la satisfacción laboral. Según este autor, el desarrollo de competencias, la autonomía y el sentido de propósito en el trabajo son elementos

clave que potencian el desempeño de los empleados. En el ámbito educativo, esta relación se manifiesta en un mayor esfuerzo por parte de los docentes para alcanzar metas organizacionales y personales. Similarmente Sánchez (2017) enfatizó que la motivación intrínseca en docentes peruanos es un predictor significativo del rendimiento laboral. Este estudio destacó que los docentes con una mayor percepción de autorrealización y propósito en su labor educativa tienden a mostrar un desempeño más consistente y efectivo. Estos hallazgos son respaldados por los datos del presente estudio, donde el 47.1% de los docentes con alta motivación intrínseca reportaron un rendimiento laboral óptimo, en comparación con solo el 18.4% de aquellos con una motivación intrínseca media.

Como se puede evidenciar la calidad de vida en el trabajo es un aspecto que se debe cuidar muy bien ya que actúa no solo en el rendimiento laboral, pero en otros factores subyacentes al bienestar del docente. Los resultados evidencian que estos elementos no solo interactúan entre sí, sino que también actúan como motores esenciales para promover un desempeño laboral óptimo en el entorno educativo. En particular, se destacó que mientras la CVL y la motivación intrínseca tienen una influencia significativa y positiva, aspectos como el apoyo directivo y la carga de trabajo también desempeñan un rol crucial, aunque con diferente magnitud. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el rendimiento laboral en los docentes no puede ser entendido únicamente desde un enfoque individual, sino como el resultado de un conjunto de condiciones organizacionales, emocionales y psicológicas que afectan su desempeño.

Respecto al tercer objetivo específico, el estudio demostró que, Los varones presentaron mayor proporción en el nivel bueno de CVL en comparación con las mujeres. En cambio, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas en

relación con la edad ($p = 0.738$), el tiempo de experiencia ($p = 0.12$) ni el área de trabajo ($p = 0.94$). Esto indica que el género es la única variable que influye significativamente en la percepción de la CVL dentro del grupo estudiado.

Desde una mirada económica, se asocia principalmente con la remuneración o el tiempo dedicado al empleo. Sin embargo, enfoques sociológicos y psicológicos la consideran una experiencia más compleja, que incluye el bienestar emocional, la autonomía, el desarrollo personal y la satisfacción. También destacan la importancia del equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida privada. Así, se entiende como un fenómeno multidimensional que trasciende lo meramente material (Sabino et al., 2024).

En relación al cuarto objetivo, el 24.1 % de los varones alcanzó un rendimiento alto, frente al 16.9 % de las mujeres. En cuanto a la edad, el 34.9 % de los docentes entre 40-20 años obtuvo un nivel alto, a diferencia del 6.02 % de los de 41-65 años. Respecto al tiempo de experiencia, el 16.9 % de quienes tenían más de tres años lograron un alto rendimiento, frente al 8.4 % con solo un año. El área de trabajo no presentó diferencias significativas ($p = 0.952$).

Para Ortiz et al. (2021) está vinculado a varios factores que incluyen la motivación, el apoyo organizacional, y el ambiente en el que los empleados desarrollan sus funciones. La falta de seguimiento psicológico, la creación de ambientes laborales estresantes o insatisfactorios, y una gestión ineficaz de los recursos humanos pueden afectar negativamente el desempeño de los empleados. Además, el rendimiento laboral está influido por la estructura organizativa y las relaciones entre los empleados y sus supervisores, lo que resalta la importancia de un buen clima laboral y una gestión eficiente del talento humano. La teoría del desarrollo organizacional destaca que una estructura organizacional eficiente, junto con un enfoque en el bienestar del empleado, es clave para mejorar el rendimiento y lograr los objetivos empresariales.

Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una correlación positiva y moderada entre la calidad de vida profesional y el rendimiento laboral, sugiriendo que un entorno de trabajo satisfactorio impacta el desempeño de los empleados.

Segunda: La mayoría de trabajadores perciben su calidad de vida laboral como regular, mientras que una minoría la considera buena. Aproximadamente la mitad de los participantes mostró un alto rendimiento, lo que caracteriza al grupo como funcional y comprometido.

Tercera: Se encontró que la carga de trabajo, la motivación intrínseca y el apoyo directivo están positivamente relacionados con el rendimiento laboral, destacando su influencia cuando se gestionan adecuadamente.

Cuarta: El género fue el único factor sociodemográfico que mostró una relación significativa con la percepción de calidad de vida laboral, mientras que otras características personales no tuvieron impacto significativo.

Quinta: Finalmente, el género y la experiencia laboral se asociaron de forma significativa con el rendimiento, lo que subraya la importancia de la trayectoria profesional y las diferencias de género que influyen en el desempeño laboral.

Sugerencias

Primera: Para los gestores y directivos institucionales, resulta prioritario diseñar e implementar programas integrales orientados a mejorar la calidad de vida en el trabajo. Estos programas deben abarcar dimensiones clave como el bienestar físico y emocional, la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como las condiciones estructurales del entorno laboral. Atender estas áreas no solo fortalecerá la percepción de bienestar entre los trabajos, sino que también contribuirá a optimizar su rendimiento, en sintonía con las crecientes exigencias del contexto educativo.

Segunda: Asimismo, los responsables de Recursos Humanos deben establecer mecanismos de monitoreo continuo, como encuestas periódicas, que permitan identificar oportunamente las áreas críticas que afectan la calidad de vida profesional. Esta información será fundamental para intervenir de manera preventiva, especialmente en aquellos casos donde la percepción del bienestar se mantiene en niveles medios.

Tercera: Por su parte, los líderes académicos pueden desempeñar un rol decisivo al organizar talleres de desarrollo profesional dirigidos a trabajadores que presentan un rendimiento laboral normal. Estas actividades deben centrarse en estrategias de mejora continua, manejo eficaz del tiempo y adopción de metodologías pedagógicas innovadoras, con el fin de elevar el desempeño hacia niveles óptimos. Paralelamente, se recomienda a los directivos y supervisores adoptar un estilo de liderazgo participativo, que incluya espacios sistemáticos de retroalimentación y reconocimiento del esfuerzo docente. Estas prácticas no solo fortalecen el sentido de apoyo institucional, sino que también consolidan un clima de confianza y compromiso.

Cuarta: Finalmente, desde la gestión académica, es necesario revisar la distribución de las tareas asignadas, procurando una carga laboral equilibrada. Para ello, se deben ofrecer recursos y capacitaciones que permitan a los trabajadores afrontar sus responsabilidades sin comprometer su bienestar ni su productividad.



Referencias

- Alejo, C., & Vilca, V. (2024). Calidad de vida laboral y competencias digitales en docentes peruanos durante el segundo año de pandemia. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 685-694. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.752>
- American Psychological Association (APA). (2020). *Publication manual of the american psychological association*. (7ptima ed.) <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Ayesta, J. A. (2019). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9623/Ayesta%20Torres%20Jair%20Andr%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1). https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_de_sde_una_perspectiva_teorica
- Bustamente, M., Jimenez, A., & Contreras, M. (2021). Apoyo directivo, consecuencia de carrera y tiempo organizacional en el sector al por menor en Chile. *Información tecnológica*, 32(6). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000600133
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes

- universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166–179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Cavazos, J., & Maynez, A. (2023). Modelo de desempeño en la tarea: Estudio empirico con PLS-SEM y mapa de importancia rendimiento. *Estudios Generales*, 39(168). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232023000300314
- Cruz-Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 45, 58-81. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Da Rosa, D. (2020). El comportamiento del consumirdor en la teoría de Vroom. 7(4). https://www.researchgate.net/profile/Diego-Da-Rosa-Dos-Santos/publication/359255610_O_comportamento_do_consumidor_sob_a_otica_da_teorias_da_Expectativa_de_Vroom/links/62316a4f069a350c8b912515/O-comportamento-do-consumidor-sob-a-otica-da-teoria-da-Expectativa.
- Estrada, E., Gallegos, N., & Paredes, Y. (2022). Tecnoestrés en docentes peruanos de educación basica durante la pandemia de COVID-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapeutica*, 41(4). https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_4_2022/10_tecnoestres_docentes_peruanos.pdf
- Fuentes, M. F., & Quezada, F. A. (2022). *Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la región Libertador Bernardo O'Higgins y de la región del Maule* [Tesis de licenciatura, Universidad de Talca]. Repositorio Institucional Universidad de Talca. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/13420/3/2022A001281.pdf>

García, A., Zuazua, M., & Castaño, A. M. (2022). *Procesos psicosociales aplicados a la prevención de riesgos laborales*. Universidad de Oviedo.

https://www.researchgate.net/profile/Monica-Vega-6/publication/376202983_Procesos_psicosociales_aplicados_a_la_preencion_de_riesgos_laborales/links/656e2da7a760eb7cc7496219/Procesos-psicosociales-aplicados-a-la-preencion-de-riesgos-laborales.pdf.

García, L., Giraldo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85–98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>

Geraldo, L. (2022). Validación de la escala de desempeño laboral en colaboradores peruanos. *Revista de investigación en psicología*, 1(66). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8529631>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial McGRAW-HILL.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*, 2 ed. APA PsyNet. <https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>

Jayaraman, S., George, H. J., Siluvaimuthu, M., & Parayitam, S. (2023). Quality of Work Life as a Precursor to Work–Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator. *Sustainability*, 15(13), 9936. <https://doi.org/10.3390/su15139936>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0001>

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

(UNESCO). (2022). *Docentes: Capacitar a los docentes y educadores*.

<https://www.unesco.org/es/teachers#:~:text=Los%20docentes%20bien%20formados%2C%20apoyados,prioridad%20absoluta%20para%20la%20UNESCO>.

Lazo, V., & Farnum, F. (2022). Relación del teletrabajo y calidad de vida en docentes universitarios, Lima 2020. *Societas*, 24(1).

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412330003/html/>

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>

López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas*. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>

Madero, S. (2020). Factores que la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Martínez, Ó. (2021). *Dirección estratégica de recursos humanos como ventaja competitiva*. <https://dspace.umh.es/handle/11000/26272>

Minedu. (2019). *Evaluación Docente, Concurso de Nombramiento*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11584140764Evaluaci%C3%B3n-en-cifras-Nombramiento-2019.pdf>

- Ministerio de Educación (2021). *Agotamiento profesional: factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR. Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 1*. Lima.
- <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7685/Agotamiento%20profesional%20factores%20de%20riesgo%20en%20docentes%20de%20servicios%20educativos%20p%C3%BAblicos%20de%20EBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monsalve, A., Ñique, C., Pérez, J., Mestanza, J., Díaz, E., & Infante, K. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque. *Scielo*, 61(4). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-08392020000400108&script=sci_arttext
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. Ginebra. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-calidad-del-empleo-interesa-todos-los-trabajadores>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/739ae556-32a5-42d9-911d-e8ad320acd11/content>
- Organización Mundial de la Salud (02 de septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ortiz, M. F., Galindo, A. M., Valbuena, P., & Clavijo, A. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Profundidad*, 14(4). <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162/3523>
- Palmer, L. (2019). *Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehanilitación de la ciudad de Trujillo, 2018*.

Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra-Giordano, D., Quijada Sánchez, D., Grau Mascayano, P., & Pinto-Galleguillos, D.

(2022). Quality of Work Life and Work Process of Assistance

Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public*

Health, 19(11), 6415. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116415>

Perez, L., Zagalaz, M., & Gonzalez, C. (2020). Calidad de vida laboral y gestión de formación en educación superior. *Revista Científica Electronica de Ciencias Humanas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610225>

Restrepo, F., & López, A. (2011). Calidad de vida laboral dtrabajadores de la Universidad de Antioquía (Colombia). Colombia.

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2011/4.11.pdf>

Sabino, A., Moreira, A., Cesário, F., & Pinto-Coelho, M. (2024). Adaptation of the Work-Related Quality of Life-2 Scale (WRQoL-2) among Portuguese Workers. *Societies*, 14(7), 120. <https://doi.org/10.3390/soc14070120>

Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. d. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.

<https://doi.org/10.3390/socsci10070244>

Sánchez, F. (2017). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un Hospital Privado*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.

[https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4497/TESIS%20CVP-](https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4497/TESIS%20CVP-35%20%20FABIAN%20FINAL%20MARZO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[35%20%20FABIAN%20FINAL%20MARZO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4497/TESIS%20CVP-35%20%20FABIAN%20FINAL%20MARZO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sanchez, K., Rojas, W., & Shely, T. Q. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín en el contexto de COVID-19. *Revista Asoc Español Medica*.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-45.pdf>
- Sarrin, C., & Vertiz Carrillo, C. A. . (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022: The Quality of Life and the Factors of Labor Performance in teachers of the Town of Trujillo, Year 2022. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 1535–1549. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>
- Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P., & Jin, D. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 242-302.
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010986923468>
- Torner, C. (2024). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-463920230002000006&script=sci_arttext
- Torrejón, J. (2024). La motivación y satisfacción laboral. *Repositorio Universitat Jaume I*. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/208421>
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. C. C. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344–376.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Anexos

Anexo N°1. Instrumentos

Ficha sociodemográfica

Categoría	Respuesta
Sexo: M () F ()	
Edad:	
Tiempo de experiencia:	
Área de trabajo:	

Calidad de Vida Laboral

Marque una sola respuesta y en la escala del 1 al 10 la que mejor corresponda a su realidad laboral. Para mejorar la claridad en su respuesta, se dividieron los valores como sigue: NADA: valores 1 y 2; ALGO: valores 3, 4 y 5; BASTANTE: valores 6, 7 y 8; MUCHO: valores 9 y 10.

Nada	1, 2
Algo	3, 4, 5
Bastante	6, 7, 8
Mucho	9, 10

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo.										
2. Me siento satisfecho con el tipo de trabajo.										
3. Me siento satisfecho con el sueldo.										
4. Posibilidad de ascenso.										
5. Tengo reconocimiento por mi esfuerzo.										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
9. Motivación (ganas de esforzarme).										
10. Tengo apoyo de mis jefes.										
11. Tengo apoyo de mis compañeros.										
12. Tengo apoyo de mi familia.										
13. Ganas de ser creativo.										
14. Puedo ser creativo.										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral.										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.										
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo.										
18. Falta de tiempo para mi vida personal.										

Cuestionario Desempeño laboral

Estimado participante, a continuación, se presenta el cuestionario, el cuál está dividido en tres partes, por lo que al culminar cada parte se debe marcar y responder todas las preguntas. Sus respuestas son anónimas y confidenciales, y no existen respuestas malas o buenas, por lo que debe responder todas ellas de acuerdo a la percepción personal que se tiene. Realice una buena lectura y tenga en cuenta las opciones a marcar:

Raramente	Algunas Veces	Regularmente	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

D1: Desempeño de tarea		Raramente 0	Algunas veces 1	Regularmente 2	A menudo 3	Siempre 4
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3	He sido capaz de establecer prioridades.					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	He gestionado bien mi tiempo.					
D2: Desempeño contextual		Raramente 0	Algunas veces 1	Regularmente 3	A menudo 3	Siempre 4
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban					

	disponibles					
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11	He asumido responsabilidades adicionales.					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
D3: Comportamiento contextual contraproducente		Nunca 0	Raramente 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	A menudo 4
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15	He empeorado los problemas del trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo N°2. Consentimiento Informado

Título del Estudio: Calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria de Arequipa

Investigadores:

Ardiles Huamantuma Maryorie Betty Telf: 989059080

Romero Rodriguez Luis Fernando Telf: 916897211

Institución:

Academia preuniversitaria “Mendel”

Descripción del Estudio: Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral individual en trabajadores de una academia preuniversitaria en Arequipa

Participación Voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Procedimiento: Se le solicitará que complete dos cuestionarios sobre su calidad de vida en el trabajo y su rendimiento laboral. Este cuestionario tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

Confidencialidad: Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial. Los datos se utilizarán únicamente con fines de investigación y se presentarán de manera que no se pueda identificar a los participantes individualmente.

Beneficios: Si bien no recibirá una compensación económica por su participación, su contribución ayudará a mejorar la comprensión de cómo la calidad de vida en el trabajo influye en el rendimiento laboral en el ámbito educativo.

Riesgos: No se anticipan riesgos significativos asociados con la participación en este estudio. Si en algún momento se siente incómodo con alguna pregunta, puede optar por no responder.

Consentimiento: Al firmar este formulario, usted indica que comprende la información proporcionada y que acepta participar en el estudio bajo las condiciones descritas.

DESEO PARTICIPAR: SI() NO()