

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>

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

Cecilia Sarrin Vargas Machuca

Universidad César Vallejo

csarrinv@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6131-2874>

Trujillo – Perú

Cristhian Alberto Vertiz Carrillo

Universidad Privada Antenor Orrego

crisvertiz@gmail.com

10.56712/latam.v4i1.357Trujillo – Perú

Artículo recibido: día 21 de enero de 2023. Aceptado para publicación: 6 de febrero de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

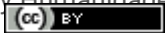
Para el presente artículo se tuvo la necesidad de comprender, de mejor manera, como era la relación entre la Calidad de Vida y los Factores del Desempeño Laboral en Docentes de la Localidad de Trujillo, Año 2022; para esto se planteó como objetivo el determinar cuál es la relación de la Calidad de Vida y los Factores del desempeño laboral en docentes de la Localidad de Trujillo, año 2022, teniendo como finalidad el determinar como la calidad de vida y sus dimensiones influyen sobre los factores del desempeño laboral, para identificar como la percepción la cuantificación de los niveles de percepción de la Calidad de Vida logran controlar los Factores del Desempeño laboral en los docentes de la localidad de Trujillo en el año 2022, para lo cual se tuvo un estudio de tipo aplicativo, no experimental - transversal, con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional; aplicando dos cuestionarios, para la recolección de datos, sobre una muestra conformada por 212 docentes, donde se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0.829, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables, del mismo modo se determinó que en el 86.6% de las veces los factores del desempeño laboral pueden ser descritos por los valores de la Calidad de Vida, concluyendo de esta manera que el mantener niveles de percepción elevados de la calidad de vida contribuye en controlar los factores del desempeño laboral en los docentes de la Ciudad de Trujillo en el Año 2022.

Palabras clave: calidad de vida, desempeño laboral, bienestar, ambiente laboral, satisfacción

Abstract

For the present article, there was a need to understand, in a better way, what was the relationship between the Quality of Life and the Factors of Labor Performance in Teachers of the Town of Trujillo, Year 2022; For this, the objective was to determine what is the relationship of the Quality of Life and the Factors of work performance in teachers of the Trujillo Town, year 2022, with the purpose of determining how the quality of life and its dimensions influence the work performance factors, to identify how the perception and quantification of the perception levels of the Quality of Life manage to control the Work Performance Factors in the teachers of the town of Trujillo in the year 2022, for which a study of application type, non-experimental - transversal, with a quantitative approach and correlational design; applying two questionnaires, for data collection, on a sample made up of 212 teachers, where a Spearman correlation coefficient of 0.829 was obtained as a result, which indicates a very strong positive correlation between the variables, in the same way it was determined that In 86.6% of the time, job performance factors can be described by the Quality of Life values, thus concluding that maintaining high levels of perception of quality of life contributes to controlling job performance factors in teachers of the City of Trujillo in the Year 2022.

Keywords: quality of life; job performance; wellness; work environment, satisfaction

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Sarrin Vargas Machuca, 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. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(1), 1535–1549. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>

INTRODUCCIÓN

Hablar acerca del término Calidad de Vida (CV) relacionado con el aspecto Laboral, es según Garay Lillo (1996), describe a la calidad de vida como “(...) el poder integrar los cambios de puntos de vistas o enfoques, sirviendo como punto de referencia para definir el grado de confiabilidad que tendrán las prácticas desarrolladas por los profesionales y como las organizaciones cumplen un rol importante en proporcionar un adecuado ambiente en donde se proporcionen los servicios(...)”, este concepto ha cambiado durante los años para consolidarse como la percepción del estado de bienestar que se forma a través del cumplimiento de distintos aspectos que forman parte del desarrollo de la persona, los cuales afectan la percepción de satisfacción del individuo, como lo son las Desarrollo profesional y personal, la Satisfacción propia, el Sentido de Trabajo, por otro lado se emplea el logro o cumplimiento de expectativas para medir el Bienestar físico, así como el emocional, el Social y el Económico. (Molina German et al., 2018). Por otro lado Zohurul y Siengthai (2009), describen a los colaboradores como el recurso más valioso que cualquier organización posee, quienes con su esfuerzo sostienen el negocio y logran mejores resultados para la organización. Como resultado, el desempeño laboral, la productividad, la eficiencia, los resultados y la rentabilidad de una empresa están directamente influenciados por la percepción sobre la Calidad de Vida dentro del Trabajo que experimentan los colaboradores de una determinada organización.; según Granados (2014), durante los años 1990 y 2015, el gobierno del Perú se vio en la necesidad de asumir retos trascendentales al implementar cambios importantes en todo lo que esté relacionado con el aspectos principales de la estabilidad del país como son el económico, también el aspecto social, así como el político y cultural; esto debido a los constantes cambios producidos por la globalización de la información, la cual estaba ligada a la aparición e implementación de nuevas tecnologías, las cuales tenían como objetivo el tener un alcance que involucrara a toda la población; donde el estado vio una oportunidad para incrementar el ingreso de capital privado extranjero, al promover la masificación tecnológica como principal factor de desarrollo, permitiendo de esta forma el crecimiento económico del país en un corto plazo de tiempo. No obstante, nunca se dejó de observar a los colaboradores como un recurso común el cual no era importante ni afectaba directamente el capital de la empresa; no obstante, en estos últimos años, poco a poco se ha visto el desarrollo de un nuevo paradigma sobre el Desarrollo Económico y Organizacional, al observar que está influenciada directamente por el Desempeño Laboral, lo que conlleva a realizar investigaciones que traten de ayudar a mantener una percepción elevada sobre el bienestar laboral, logrando identificar que el nivel de percepción variaba entre cada colaborador, al poseer cada uno su forma particular de valoración; por lo que se buscó implementar una serie de cambios en los procesos internos de las organizaciones para conseguir la satisfacción necesaria que ayude a garantizar una percepción de bienestar laboral aceptable, reflejándose en un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores de una organización, donde se retomó observo la relación directa que se manifiesta entre la Calidad de Vida y la forma en cómo se desarrollan las actividades laborales de los colaboradores, determinando de esta manera la magnitud del desempeño laboral de cada uno de ellos.

Por lo que en el Perú actualmente, existe el objetivo estratégico de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, lo que se conoce como el cierre de brechas, promoviendo el acceso a los servicios básicos para toda la población, así mismo asegurando un trato justo, sin discriminación ni prejuicios, además de garantizar la libre competitividad, el ambiente laboral estable y la seguridad y salud de todo habitante que realice actividades productivas dentro del territorio nacional; conllevando al aumento de los niveles en la percepción sobre la CVL que tiene la población, viéndose reflejado en el aumento de la felicidad y satisfacción de las personas con su vida, por estas razones el Ministerio de Trabajo, mediante la promulgación de normatividad variada, se planteó el cumplir los objetivos que conllevan asegurar las buenas condiciones laborales que garanticen la salud y la seguridad de los trabajadores de cualquier organización; para lo cual en el año 1997 ,a través de un Texto Oficial, garantizaban la realización de una inspección laboral para observar las condiciones en el cual los trabajadores desarrollaban sus

actividades y si están resultaban en un riesgo para los mismos (Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, 1997). Por otro el estudio realizado por Huerta Riveros et al. (2011), concluyó que la percepción sobre la CVL están fuertemente influenciados por los niveles que tiene el desempeño laboral, el cual se refleja mayormente en las actitudes que tienen los colaboradores de las organizaciones estatales en el Perú; por otro lado Atoche Correa (2011), se propuso establecer si existía una relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, obteniendo como resultado que el 6.77% de los encuestados poseían un estilo de Vida muy saludable, y un 55.47% poseían una forma de vida considerada saludable; esto relacionado con el 72.52% de individuos que se desempeñaban laboralmente de manera buena y muy buena; por último Lauracio Apaza (2018), determino que el manejo del tiempo libre del estilo de vida influye significativamente en el desempeño laboral, por lo que es necesario tener una un buen desarrollo social, interpersonal, laboral profesional, personal, entre otros, con la expectativa de mantener un buen desempeño laboral.

Por lo que la investigación se enfocará en determinar la relación simple que existe entre el nivel de percepción que se tiene sobre la calidad de vida y su influencia sobre el Desempeño laboral, teniendo en cuenta la percepción personal de los encuestados en la muestra y así mismo el grado de percepción que tenga la muestra sobre estas, con el fin de poder mantener un nivel de operatividad que le permita realizar actividades importantes y que no afecten a su estado general de bienestar; en otras palabras, como el considerar el estado de salud, será importante para el desenvolvimiento con el entorno y con las actividades diarias.

De acuerdo al contexto de la realidad donde se desarrolla la problemática materia del presente artículo científico se procede a determinar el problema general como: ¿Cuál es la relación entre la Calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022?; del mismo modo para dar respuesta a esta pregunta se formula el siguiente objetivo general: Determinar cuál es la relación entre la Calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022; con la finalidad de determinar como la calidad de vida y sus dimensiones influyen a los factores que afectan al desempeño laboral, logrando de esta manera identificar como la percepción de bienestar propio, cuantificado a través de los niveles de percepción de la Calidad de Vida, pueden ayudar a controlar los Factores del Desempeño laboral, teniendo como muestra los docentes de la localidad de Trujillo en el año 2022. De esta manera se pudo formular la siguiente Hipótesis general: La calidad de vida se relaciona fuertemente con los Factores del Desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022.

Del mismo modo podemos justificar el estudio de manera teórica al buscar explorar los conceptos teóricos sobre la calidad de vida y los factores del desempeño laboral, bajo la observación de su interacción en una situación real, con la finalidad de obtener nuevo conocimiento que ayude a mejorar la comprensión que se tiene sobre las variables; del mismo modo esto demostrara su importancia práctica, al poder partir de la comprensión sobre la relación existente entre las variables con la finalidad de elaborar futuras investigaciones o estrategias que garanticen un buen desempeño laboral de los colaboradores de cualquier organización, lo que favorece en gran medida al desarrollo de las mismas, de esta manera exponiendo su relevancia social, al no solo basarnos en mejorar el cumplimiento de los objetivos estratégicos a través contribuir con una forma de garantizar un óptimo desempeño laboral, sino que además se promueve la promoción de la salud y el aumento del bienestar de la población, las cuales son metas estratégicas del Sistema Nacional de Salud (SNS) del Estado Peruano, al mismo tiempo el estudio está enfocado desde el punto de vista de la importancia del desempeño laboral que tienen los docentes, a través de su labor de formar a la población joven del país, los cuales serán el futuro de la nación; buscando de esta manera contribuir con sentar las bases para futuras investigaciones que lleven mejorar el desarrollo óptimo de la sociedad en el Perú.

Dentro de las principales bases teóricas tenemos a la Teoría de los factores dual, la cual nos enmarca en el análisis de los factores desde un enfoque bilateral, lo que conlleva a que también

se le conozca como teoría bifactorial, dual o de higiene - motivacional; la cual fue propuesta por Frederick Herzberg, el cual es un psicólogo que durante el año 1959 trato de determinar los niveles de CV pero desde un enfoque Laboral, en base a la relación de un individuo y los diversos factores de su trabajo dándole prioridad a una buena relación para garantizar el éxito o de lo contrario fracaso de esta, reflejándose en su desempeño laboral. Para lo cual determino los factores de higiene como aquellos que provocan el comportamiento humano, siendo extrínsecos y causados por el contexto en que las personas se desarrollen; y los factores motivacionales como los que fomentan la satisfacción del individuo y se generan por su propio deseo, por lo que son llamados intrínsecos, además de ser valorados por la necesidad de cada individuo en conseguirlo (Rivera Ulloa et al., 2019). Esta teoría sostiene que al reconocer los logros y promover a los empleados de manera creativa, las empresas pueden reducir costos y mantener una motivación estable, de modo que las personas sean más propensas a hacerlo de manera emocional que financiera, lo que nos da una idea global de cómo lograr la satisfacción. Dentro de una organización, estos aspectos incluyen la participación en organizaciones, disciplinas o programas de bienestar laboral. Esto indica que el concepto ya no es una opción, sino una obligación dentro de la empresa. Debido a que los empleados conservan su amor por su trabajo y no están dispuestos a renunciar a su puesto, prefieren y mantienen el pago emocional sobre la importancia del pago monetario, incluso si no está bien recompensado (Mahecha, 2019)

Otra teoría es la que estableció que los seres humanos están motivados por el nivel con el que logran cumplir con satisfacer sus necesidades básicas, siendo estas necesidades valoradas en un orden jerárquico por el individuo las cuales adquieren valor según el grado de importancia que cada individuo les da, esta teoría fue propuesta por Abraham H. Maslow en el año 1954, mediante su libro titulado "Motivación y Personalidad". La cual esta ordenada en base a una pirámide que representa las necesidades humanas, donde se expresan los aspectos físicos y psicológicos que rigen el desarrollo de un individuo (Maslow, 1987). Donde las Necesidades fisiológicas, Están en la base de la pirámide y tienen la mayor fuerza; siendo estos los requisitos mínimos de vida que deben cumplirse para que los humanos funcionen; también se tiene la Necesidades de seguridad, la cual describe que todos tendemos hacia la estabilidad, organización y estructuración de nuestro entorno; así mismo también esta las Necesidades de amor, las cuales una vez que se satisfacen las necesidades anteriores, surgen necesidades como el afecto, la pertenencia, etc., por ejemplo, las personas que se unen a una organización buscan no solo lograr un conjunto de objetivos, sino también construir relaciones con otras personas que comparten los mismos ideales; conllevando de esta manera a tener Necesidades de estima, Todos los seres humanos necesitan una buena autoestima, respeto o amor propio, lo que también significa valorar a los demás; una vez satisfecha estas necesidades aparecen las Necesidades de autorrealización, donde buscamos la maduración humana al estar siempre abiertos a nuevas posibilidades y a la necesidad de volverse cada vez mejores tanto en el ámbito personal como profesional (Maslow, 1987).

MÉTODO

Se determinó que la presente investigación era de tipo aplicada, al basarnos de los conceptos primordiales existentes sobre las variables que analizamos, para posteriormente contrastar esta información dentro de un contexto real y practico en base a la aplicación del diseño escogido, apoyado por las técnicas e instrumentos identificados (Arias Gonzales, 2020); por otro lado se basó en la observación sin intervenir en el fenómeno en donde interactuaban las variables por lo tanto esta fue no experimental, donde la recolección de datos y el análisis se realizó sin seguimiento por lo que fue transversal, teniendo presente un enfoque cuantitativo, para lo cual se planteó un diseño Correlacional. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la variable Calidad de Vida, Según Garay Lillo (1996), es medible gracias a la cuantificación de las siguientes dimensiones: El Bienestar Físico, El Bienestar Emocional, El Bienestar Social y La Satisfacción Propia. Del mismo modo para la variable sobre los Factores del Desempeño Laboral se tuvo en cuenta lo comentado por Maslow (1987), a través de la observación que la

satisfacción de ciertos aspectos laborales cumplieran con mitigar las necesidades del individuo de esta manera se obtuvo los factores que afectaban el desempeño laboral a través de identificar las necesidades básicas poseen relación con la perspectiva de Bienestar Laboral, teniendo a los Factores Fisiológicos, El Ambiente Laboral y Relaciones, Las Condiciones Laborales, El Desarrollo Profesional, como los principales factores que determinan el nivel del desempeño laboral de una persona.

Se determinó que la unidad de análisis de la presente investigación será docentes, así mismo la población total estuvo conformada por los docentes de la localidad de Trujillo que laboraron durante el año 2022, a los cuales se les aplicó los criterios de selección pertinentes, según lo recomendado por Arispe Alburquerque et al. (2020), con la finalidad de obtener la población objetiva o diana; siendo estos criterios los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Los docentes de centros educativos de la localidad de Trujillo
- Los cuales estén laborando bajo el régimen laboral 728 y régimen laboral CAS
- Trabajadores que cumplan un ciclo laboral estable y cumplan con 48 horas semanales.
- Hombres y mujeres.

Criterios de Exclusión:

- Los docentes que no pertenezcan a la UGEL TRUJILLO
- Los docentes que no dicten cursos para Nivel Secundario
- Los docentes que no desempeñen labores en un programa de educación regular, por ejemplo, nocturna, no escolarizado, técnico, educación especial, entre otros.
- Los docentes que hayan sido diagnosticados con problemas en su Estado de salud mental.

Según los datos obtenidos del MINEDU, existe 29,874 docentes en la Región La Libertad, de los cuales solo 8,236 pertenecen a la UGEL TRUJILLO (Nor Oeste y Sur Este); de los cuales 3,087 laboran de manera regular y a nivel secundario. Del mismo modo se debe precisar que el título de la presente investigación se ha tomado solo como referencia la localidad de Trujillo por lo que se procede a tomar en cuenta solo los docentes de del distrito de Trujillo, a los cuales se les aplicó los criterios de selección anteriormente mencionados; de esta manera se obtuvo una población objetiva o diana de 470 docentes en total (Galindo Domínguez, 2020).

Sobre esta población objetiva se calculó el tamaño de la muestra aplicando un muestreo probabilístico aleatorio – simple, siguiendo lo indicado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), obteniendo una muestra de 212 docentes; los cuales fueron escogidos al azar de la población siguiendo el criterio de garantizar que todos los individuos tengan la misma posibilidad de ser escogidos (Otzen y Manterola, 2017).

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta la técnica de la encuesta, a través de la aplicación de 02 cuestionarios, uno para cada variable de estudio, las cuales fueron estructuradas en base a 20 ítems, siguiendo lo descrito por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), centrándose en realizar preguntas preestablecidas que resultaran en la obtención de datos cuantitativos en base a las variables y sus dimensiones; además de ser valorado mediante un sistema de respuestas con valor escalonado (Sánchez Carlessi et al., 2018), para lo cual se utilizó una escala de Likert donde: 1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3=Algunas Veces; 4=Casi Siempre; 5=Siempre (López y Fachelli, 2017)

Para la validación del Cuestionario, se ha creído conveniente realizar un juicio de expertos, cabe mencionar que para garantizar una mejor revisión se buscó masificar los puntos de vista diferentes, para esto se eligió varios expertos que evalúen un mismo ítem, sin embargo, este número de expertos fue determinado basándonos en lo propuesto por Bolado et al. (1999), el

cual determina que existe una relación entre el número de expertos consultados y el nivel o índice de consistencia aleatorio (RCI) para lo cual se muestra la siguiente tabla:

Tabla 1

Índice de Consistencia Aleatoria (RCI) según número de Expertos

n	3	4	5	6	7	8	9	10
RCI	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Nota: La tabla presenta los distintos índices de Consistencia Aleatoria (RCI), dependiendo del número (n) de expertos. Bolado et al. (1999, p. 124)

Por lo que para garantizar que se tenga un índice superior al 100% de consistencia se determinó un mínimo de expertos de 5, los cuales fueron seleccionados teniendo como requisito mínimo que tengan el grado de Doctor en áreas referentes a las variables de estudio; de esta manera se logró obtener la validación de cada uno de los instrumentos. Posteriormente se escogió la consistencia interna como forma del cálculo de confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach; esta medida se toma en la misma escala y en la misma dirección (Celina-Oviedo y Campo-Arias, 2002). Para determinar la confiabilidad del instrumento empleado para la recolección de los datos de la Variable N.º 01 y Variable N.º 02, de esta manera se realizó el cálculo de los coeficientes de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados los valores de 0.823 y 0.833, lo que se interpreta como una confiabilidad Excelente para cada instrumento (Nieto Martin, 1994), como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2

Cálculo del Coef. De Fiabilidad

Variable	Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Calidad de Vida	Instrumento N.º 01	0.823	20
Desempeño Laboral	Instrumento N.º 02	0.833	20

Nota: La Tabla muestra el cálculo del coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. Extraído del Software IBM SPSS STATISTIC V.26

Para desarrollar el procedimiento de recolección, procesamiento y análisis de datos se tuvo en primera instancia el solicitar el debido permiso a las autoridades regentes de los distintos Centros Educativos para la aplicación de los instrumentos, para posteriormente convocar a los docentes trabajadores a una reunión donde se procedió a explicar un poco en qué consistía la presente investigación, procediendo luego a la aplicación de los cuestionarios, luego de recolectado los instrumentos, se elaboró un libro de códigos, el cual nos sirvió para llenar las matrices de datos correspondientes a las puntuaciones de las 2 variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), ayudándonos del software Excel. Posteriormente se elaboró análisis exploratorio preliminar de los datos, con los que se logró determinar las técnicas estadísticas a emplear para obtener los resultados que cumplan con el objetivo planificado; para la ejecución de estas técnicas estadísticas se aplicó el software IBM SPSS STATISTIC V.26.

Debemos indicar que el presente trabajo, se desarrolló bajo los parámetros de la originalidad y honestidad de la información, determinando que no se comete ningún daño ni prejuicio a las personas que participaron en la investigación, además que se tuvo un trato neutral con todos los participantes de la muestra, sin discriminación, faltas de respeto, contra su ética o moral, trabajándose equitativamente con todos los participantes, además que, Cada persona fue consiente y responsable de participar en la presente investigación, de ninguna forma fueron coaccionadas o presionadas para serlo.

RESULTADOS

Debemos proceder, en primera instancia, a determinar qué tipo de distribución se observa en los resultados; donde se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, al tener $n > 50$, obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 3

Resultados de la Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Físico	0.096	212	0.000
Bienestar Emocional	0.108	212	0.000
Bienestar Social	0.123	212	0.000
Satisfacción Propia	0.094	212	0.000
V1: Calidad de Vida	0.102	212	0.000
Factores Fisiológico	0.117	212	0.000
Ambiente Laboral y Relaciones	0.089	212	0.000
Condiciones Laborales	0.135	212	0.000
Desarrollo Profesional	0.129	212	0.000
V2: Desempeño Laboral	0.096	212	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La Tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$).
Extraído del Software IBM SPSS STATISTIC V.26

Obteniendo como resultado que $p = 0.000 < 0.050$ por lo que se determina que los datos carecen de una distribución normal; al tener esto presente se procede a determinar que para el análisis de correlación se calculara el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por lo que para cumplir con el objetivo general que es Determinar cuál es la relación entre la Calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4

Cálculo del Coef. de Correlación

Rho de Spearman		V2: Desempeño Laboral
V1: Calidad de Vida	Coeficiente de correlación	,829**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	212

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

Nota: La Tabla muestra los resultados del cálculo del coeficiente de correlación entre las variables estudiadas. Extraído del Software IBM SPSS STATISTIC V.26

Del cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman; se obtuvo el valor de 0.829, lo que se interpreta como una relación positiva muy fuerte y a la vez significativa ($p < 0.050$); de esta manera se logra cumplir con el objetivo general; no obstante se planteó como finalidad explorar cómo la Calidad de Vida y sus dimensiones influyen en el Desempeño Laboral, por lo que se procedió a realizar el análisis probabilístico de incidencia, para lo cual se aplicó una regresión de

escalamiento óptimo, que según IBM y SPSS (2017), permite que variables numéricas puedan ser analizadas en base a sus relaciones y al mismo tiempo modelar una interacción cuando esta relación no se presenta de manera lineal (no tienen normalidad), teniendo en cuenta que se cumpla que las variables hayan sido medidas objetivamente y además que existan muchos valores por cada variable ($n=212$), por lo que al aplicar el escalamiento óptimo se lograra reducir las observaciones que carezcan de pertenencia, minimizando de esta manera el error de predicción en la cuantificación de la variable dependiente según los factores asociados (IBM y SPSS, 2017), donde obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla 5

Resumen del Modelo

R múltiple	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error de predicción aparente	Error de predicción esperado		
				Estimación ^a	Desv. Error	N ^b
0.932	0.869	0.866	0.131	0.156	0.056	209
Variable dependiente:			V2:	Desempeño		Laboral
Predictor: V1: Calidad de Vida						

a. Media cuadrática de los errores (validación cruzada de pliegue 10).

b. Si N es menor que el número de casos activos (entrenamiento), esto se debe a la exclusión de casos de la estimación del error de predicción esperado para las razones explicadas en la tabla de advertencias.

Nota: La Tabla muestra los resultados del Coeficiente R entre las variables estudiadas. Extraído del Software IBM SPSS STATISTIC V.26

Donde obtuvimos un coeficiente R^2 ajustado de 0.866, según la tabla N° 5, lo que se interpreta que en el 86.6% de los casos los valores obtenidos sobre la Calidad de Vida lograran moldear el comportamiento de los Factores del Desempeño Laboral, considerando este índice que se tiene una relación Muy Fuerte, de esta manera se demuestra la hipótesis planteada la cual estipulaba que La calidad de vida se relaciona fuertemente con los Factores del Desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022, aceptándola como valida. De esta manera se procedió a determinar primero como las variables son influenciadas por sus dimensiones, posteriormente como estas dimensiones influyen en la variable opuesta y determinar cuáles son las que poseen mayor significancia en cada caso, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 6

Correlación y Tolerancia Variable N° 01

	Correlaciones				Tolerancia	
	Orden cero	Parcial	Part	Importancia	Después de la transformación	Antes de la transformación
Bienestar Físico	,796	1,000	,242	,247	,606	,602
Bienestar Emocional	,789	1,000	,273	,268	,645	,645
Bienestar Social	,779	1,000	,244	,239	,635	,637
Satisfacción Propia	,762	1,000	,266	,245	,681	,682

Variable dependiente: V1: Calidad de Vida

Tabla 7

Correlación y Tolerancia Variable N° 02

	Correlaciones			Importancia	Tolerancia	
	Orden cero	Parcial	Part		Después de la transformación	Antes de la transformación
Factores Fisiológico	,789	1,000	,235	,238	,608	,610
Ambiente Laboral y Relaciones	,825	1,000	,243	,270	,553	,554
Condiciones Laborales	,832	1,000	,216	,251	,510	,513
Desarrollo Profesional	,797	1,000	,229	,240	,576	,577

Variable dependiente: V2: Desempeño Laboral

Tabla 8

Correlaciona entre Dimensiones

		Factores Fisiológico	Ambiente Laboral y Relaciones	Condiciones Laborales	Desarrollo Profesional
Rho de Spearman	Bienestar Físico	Coeficiente de correlación	,758**		
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	212		
	Bienestar Emocional	Coeficiente de correlación	,691**		
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	212		
	Bienestar Social	Coeficiente de correlación		,678**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		212	
	Satisfacción Propia	Coeficiente de correlación			,710**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N			212

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

Según los resultados mostrados en las tablas anteriores se logró determinar que las dimensiones que influyen categóricamente sobre sus variables respectivas son el Bienestar Físico y Emocional, con una correlación de orden cero de 0.796 y 0.789 respectivamente, para la variable Calidad de Vida y El ambiente Laboral – Relaciones y Las Condiciones Laborales, con una correlación de orden cero de 0.825 y 0.832 respectivamente, para la variable Desempeño Laboral;

Siendo las Dimensiones Bienestar Físico y Ambiente Laboral – Relaciones las que influyen más en sobre la variable contraria en un 0.918 y 0.901 respectivamente; del mismo modo se determinó una Correlación Positiva Alta entre las Dimensiones de la Calidad de Vida y el Bienestar laboral, se puede observar en la tabla N° 8.

DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio han permitido determinar que la calidad de vida se relaciona fuertemente con los factores del desempeño laboral, determinando que existe una Correlación Positiva Fuerte y Significante, al obtener un coeficiente Rho Spearman un valor de 0.829 y un $p=0.000 < 0.050$; esto cobra sentido según López-Martínez et al. (2021), quienes determinaron que en un 64.9% de las veces el nivel de la calidad de vida explica los comportamientos relacionados con el desempeño laboral; así mismo López (2018), calculo un coeficiente de relación del 0.732, a lo cual los resultados tienen un 88.30% de semejanza, considerándose de esta manera que es altamente similar y por ende se correlaciona con el valor calculado por López; además que se conoce que desde que el término “Calidad de Vida” se comenzó a utilizar como “Calidad de Vida Laboral”, estando relacionado, históricamente, siempre con el Bienestar Laboral y manifestándose a través del Desempeño Laboral (Nader et al., 2014); coincidiendo por descrito por Katzell y Yankelovich (1975), los cuales manifestaron que el colaborador podrá obtener niveles elevados de percepción sobre la calidad vida siempre que experimente sentimientos positivos hacia todo aspecto de su vida, incluyendo su trabajo, por lo que si el puesto laboral que desempeña logra satisfacer sus perspectivas sobre su futuro, podrá desarrollar una motivación que se reflejara en una ejecución motivada y responsable de sus actividades laborales.

Por otro lado, si nos enfocamos en como las variables son influenciadas por las dimensiones de la otra obtendremos que los factores más determinantes para una buena calidad de vida y el Desempeño laboral son el Bienestar Físico y el Ambiente Laboral - Relaciones respectivamente; lo que está relacionado con lo mencionado por Atoche Correa (2011), que establece que existe una relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, así mismo determino que el tener una vida saludable (Bienestar Físico) y también un buen desarrollo que el manejo del tiempo libre del estilo de vida influye significativamente en el desempeño laboral, por lo que es necesario tener una un buen desarrollo personal (Bienestar Emocional) para obtener un buen desempeño laboral; por otro lado Roa Herrera (2019), determino que el Ambiente Laboral y las Condiciones Laborales promueven una percepción de bienestar Laboral optimo lo cual se consigue al tener niveles elevados de percepción de Calidad en el Trabajo o Calidad de Vida Laboral

Del mismo modo Madero Gómez et al. (2021), nos indica que los problemas mentales (Bienestar Emocional) impactan significativamente dentro de un ambiente laboral (Bienestar Laboral), por lo que es necesario tener una un buen desarrollo Físico y emocional para poder obtener un buen Desempeño Laboral; finalmente Chavarry (2021), planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, concluyendo que existe una relación entre las dimensiones de ambas variables, donde el ambiente laboral, los buenos hábitos de vida (Bienestar Físico), la motivación (Bienestar Emocional), y las remuneraciones (Condiciones Laborales) son los principales indicadores que determinar una buena calidad de vida y su desempeño en el trabajo; demostrando de esta manera que los resultados se correlacionan con las teorías e investigaciones previas consultadas.

Por otro lado Ahumada (2017), determino que la buena condición física influye significativamente en el desempeño laboral, del mismo modo Lauracio Apaza (2018), nos indica que el estilo de vida, que determina los niveles de bienestar físico, influye significativamente en el desempeño laboral y en la capacidad de motivación para la ejecución de las actividades laborales; por otro lado Atoche Correa (2011), nos recalca que el poseer un estilo de vida saludable influye directamente en el desempeño laboral, aconsejándonos que mantener ese bienestar físico, a través del descanso, la calidad de sueño, la dieta saludable y el ejercicio físico como principales factores que determinan un bienestar físico.

Además, tenemos que mencionar que Peláez (2021), indico que la felicidad influye significativamente en producir relaciones positivas en el ámbito laboral, así mismo Dioses (2019), agrego que una buena salud emocional incide en la percepción del ambiente laboral y en la determinación con la que se realizan las actividades programadas, impactando directamente sobre el desempeño laboral, por otro lado, Baylon Nuñez y Bravo Cersso (2018), mencionaron que un buen equilibrio emocional favorece al clima laboral, por lo que es necesario salvaguardar este factor a través de promover el desenvolvimiento del personal en distintos contextos.

Podemos guiarnos de lo dicho por Cerón (2020), el cual nos determina que la percepción de satisfacción influye en el desempeño laboral, al ser uno de los factores determinantes para la motivación y percepción del desarrollo profesional, por otro lado Obando (2020), nos explica que el bienestar laboral dependerá de la percepción sobre la satisfacción personal que tiene el colaborador, por lo que tiene que cumplir con satisfacer sus necesidades de logro, entre estas el desarrollo personal y profesional; esto se complementa por lo descrito por el psicólogo Frederick Herzberg el cual determina que existe factores intrínsecos que ayudan a crear esa satisfacción propia a través del desarrollo del individuo, relacionado fuertemente con su necesidad de autorrealización; por otra parte Maslow (1987), determina que el grado de satisfacción propia esta medida por el cumplimiento de las necesidades básicas, las cuales se ordenan jerárquicamente de acuerdo a cada individuo, donde las necesidades de autorrealización comprenden el proceso de maduración humana, afectado por la necesidad de cumplir con el deseo de prosperar, desempeñando roles que ayuden a consolidar proyectos tanto personales como profesionales; por otro lado Blanch et al. (2010), determinaron que el factor más influyente para el desgaste emocional es la insatisfacción propia, lo que conlleva a un bajo desempeño laboral y a su vez minimiza la percepción del Bienestar Laboral, lo cual dedujo que la insatisfacción propia es consecuencia de la no realización de la persona como individuo y como parte de la sociedad (Profesional y Personal), afectando gravemente en su bienestar psicosocial. Además Katzell y Yankelovich (1975), determinaron que un trabajador posee un alto índice de percepción de la Calidad de Vida cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo, los cuales son influenciados por la motivación económica (Condiciones Laborales) que percibe lo cual ayudara al cumplimiento de sus perspectivas de futuro, por otro Meza Cango y Morante Obando (2020), determinan que la productividad es directamente influenciada por el grado de responsabilidad que tiene el trabajador con la empresa, por lo que las organizaciones deben velar por realizar prácticas que garanticen un ambiente laboral óptimo para sus colaboradores, además el colaborador debe sentir plena felicidad en el desempeño de sus actividades programadas.

Para culminar se ha dejado claro el cómo actualmente se tiene un concepto claro que el desempeño laboral está influenciado por factores personales de cada colaborador los cuales pueden ser examinados a través de observar la satisfacción del cumplimiento de sus necesidades o el nivel de calidad de vida que posee, dejando en claro que esto es importante para poder fomentar el desarrollo de cualquier organización y la mejora del bienestar de la comunidad en general.

CONCLUSIONES

Se concluye que según los resultados obtenidos se tiene una relación muy alta entre la Calidad de Vida y los Factores que influyen en el Desempeño Laboral.

Del mismo modo se determina que esta relación prevalece a través del tiempo con un porcentaje de 86.60% de probabilidad de que el Desempeño Laboral pueda ser descrito en base al análisis de la Calidad de Vida.

Del mismo modo se concluye que para tener un nivel óptimo sobre la percepción de la Calidad de Vida, se debe cuidar tener niveles altos de bienestar físico y emocional, los cuales influyen en un 79.60% y 78.90% respectivamente; del mismo modo los factores que influyen con mayor

intensidad en el Desempeño Laboral son las Condiciones Laborales y El Ambiente Laboral y Relaciones con un 82.50% y 83.20% respectivamente.

Del mismo modo se puede concluir que en un 69.10% de las veces el poseer un buen bienestar emocional contribuye a la buena percepción del ambiente laboral y relaciones; del mismo modo en un 75.80% el bienestar físico contribuye a determinar los valores de los factores fisiológicos, en un 67.80% el Bienestar Social logra modificar la percepción del ambiente laboral y en un 71.00% el Desarrollo Profesional depende de la Satisfacción Personal.

Debemos concluir además que las dimensiones de la calidad de vida que se relacionan con mayor intensidad con los factores del desempeño laboral son el Bienestar Físico con los Factores Fisiológicos y la Satisfacción Propia con el Desarrollo Profesional.

No obstante, las dimensiones Bienestar Físico y Ambiente laboral impactan en un 91.8% y 90.10% respectivamente sobre la variable opuesta.

Para finalizar podemos determinar con lo anterior que el mantener niveles de percepción elevados de la calidad de vida contribuye en mitigar y mantener satisfactoriamente los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Localidad de Trujillo en el Año 2022.

REFERENCIAS

- Arias Gonzales, J. L. (2020). Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl (E. C. EIRL (ed.); Primera Ed). www.cienciaysociedad.org
- Arispe Alburquerque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., y Arellano Sacramento, C. (2020). LA INVESTIGACION CIENTIFICA: Una aproximacion para los estudios de posgrado (U. I. del Ecuador (ed.); Primera Ed). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Atoche Correa, M. J. (2011). Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería. Hospitales locales, Chachapoyas-2011. Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de la Amazonia.
- Baylon Nuñez, W. F., y Bravo Cersso, E. Y. (2018). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA UNIVERSIDAD": una revisión sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018. En Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Blanch, J. M., Sahagun, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(2), 157–170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Bolado, R., Ibañez, J., y Lantarón, A. (1999). El Juicio de Expertos (Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) (ed.)). Consejo de Seguridad Nuclear. <http://www.csn.es>
- Celina Oviedo, H., y Campo-Arias, A. (2002). Metodología en salud pública. Revista Espanola de Salud Publica, 76(2), 81–84. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272002000200001>
- Galindo Domínguez, H. (2020). Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. En Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. <https://doi.org/10.17993/ecoorgycso.2020.59>
- Garay Lillo, J. (1996). Calidad de vida. Geriatrika, 12(4), 35–43. <https://doi.org/10.35563/revan.v4i2.230>
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. shorturl.at/mwS39
- Huerta Riveros, P. C., Pedraja Rejas, L. M., Contreras Espinoza, S. E., y Almodóvar Martinez, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 17(4), 658–676.
- IBM, y SPSS. (2017). IBM SPSS statistics base 25. 341.
- Lauracio Apaza, G. N. (2018). ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ENFERMERA (O) DE LA RED DE SALUD ILO - 2018. En วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., y Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- López, P., y Fachelli, S. (2017). Metodología de la Invetigación. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa (2015), 0(17), 1–47. <https://acortar.link/2f5xu>

Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E., y Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile / Effects of stress and wellbeing with telecommuting on the COVID-19 environment: México, Peru and Chile. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27), 84–94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Harper & Row Publishers.

Meza Cango, M. Y., y Morante Obando, F. M. (2020). Propuesta de coaching para mejorar el compromiso organizacional en la Agencia Agraria Jaén-GORECAJ [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3BXwq5b>

Molina German, J. O., Perez Melo, A. Y., Lizarraga Salazar, G., y Larranaga Nuñez, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Investigacion y Penhsamiento Critico*, 7(2018), 44–67.

Nader, M., Bernate, S. P. P., y Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31–39. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>

Nieto Martin, S. (1994). Interpretación de la Fiabilidad en el Análisis Documental Mediante Elecciones Dicotomica y su Incidencia en la Investigacion Cualitativa [Articulo Cientifico]. *Revista Investigacion Educativa*, 23, 391–395.

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Rivera Ulloa, K., Iván Tarride, M., y León Vásquez, F. (2019). El Bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. *Salud y Bienestar Colectivo*, 3(1), 1–23. <https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/53>

Roa Herrera, C. F. (2019). BIENESTAR LABORAL [Tesis de Grado de Especialidad]. FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA.

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de Términos en Investigación científico, Tecnología y humanística. En Vicerrectorado de Investigación (Vol. 1). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Zohurul, I., y Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva during July 8-10, 2009, 1–19. https://www.academia.edu/download/48034193/Quality_of_work_life_and_organizational_20160813-11465-nanxmn.pdf