

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa  
CYNARA PERU S.A.C. - Cañete, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Bach. Daniel Martin, Palomino Bramon (0009-0009-2208-2223)

Bach. Mari Luz, Rivera Pizarro (0009-0008-7406-8231)

**ASESOR**

Dr. Mario Humberto, Taípe Cancho (0000-0003-3612-9730)

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

Básica

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Organización y gestión empresarial

**Cañete – Perú**

2024

## HOJA DE JURADOS Y ASESOR

---

Dr. Victor Carmelino Vargas Godoy  
Presidente

---

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno  
Secretario

---

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala  
Vocal

---

Dr. Mario Humberto Taipe Cancho  
Asesor

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser guía y luz en nuestro camino, por ser nuestra fortaleza y fe. A nuestros padres quienes nos brindaron todo el apoyo y cariño, quienes nos enseñaron a persistir.

## **AGRADECIMIENTOS**

A las autoridades de la Universidad Nacional de Cañete, a nuestros docentes y en especial a nuestro asesor el Dr. Mario, quien con su apoyo hemos logrado la realización de este estudio que sabemos que será de gran aporte para futuras generaciones.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	iv
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	viii
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	ix
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	3
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	3
1.2 Formulación del problema .....	5
1.2.1 <i>Problema general</i> .....	5
1.2.2 <i>Problemas específicos</i> .....	5
1.3 Objetivos .....	5
1.3.1 <i>Objetivo general</i> .....	5
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	5
1.4 Justificación.....	5
1.5 Delimitación de la investigación.....	7
1.5.1 <i>Delimitación teórica</i> .....	7
1.5.2 <i>Delimitación temporal</i> .....	8
1.5.3 <i>Delimitación espacial</i> .....	8
<b>II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO</b> .....	9
2.1 Marco Teórico.....	9
2.1.1 Variable 1: <i>Condiciones laborales</i> .....	9
A. Definición.....	9
B. Dimensiones.....	10
C. Indicadores.....	11
D. Teorías.....	12

2.1.2	Variable 2: <i>Calidad de vida laboral</i> .....	14
A.	Definición.....	14
B.	Dimensiones.....	15
C.	Indicadores.....	16
D.	Teorías.....	18
2.2.	Antecedentes .....	21
A.	Antecedentes Nacionales .....	21
B.	Antecedentes Internacionales.....	22
2.3	Definición de términos básicos .....	24
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	25
3.1	Hipótesis.....	25
3.1.1	<i>Hipótesis general</i> .....	25
3.1.2	<i>Hipótesis específicas</i> .....	25
3.2	Definición conceptual de las variables.....	25
3.3	Operacionalización de las variables .....	26
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO .....	28
4.1	Tipo de investigación .....	28
4.2	Diseño de investigación .....	28
4.3	Método de investigación .....	29
4.4	Población y muestra .....	29
4.5	Lugar de estudio .....	30
4.6	Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos .....	31
4.7	Análisis y procesamiento de datos .....	34
V.	RESULTADOS.....	37
5.1.	Resultados descriptivos .....	37
5.1.1.	Condiciones laborales y sus dimensiones.....	37
5.1.2.	Calidad de vida laboral y sus dimensiones.....	41

5.2. Resultados inferenciales .....	46
5.2.1. Prueba de hipótesis .....	46
5.2.2. Correlación entre las condiciones laborales y calidad de vida laboral .....	47
5.2.3. Correlación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral ....	48
5.3.3. Correlación entre las exigencias en la tarea y la calidad de vida laboral.....	49
5.2.4. Correlación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral .....	50
VI. DISCUSION DE RESULTADOS.....	53
VII. CONCLUSIONES.....	56
VIII. RECOMENDACIONES .....	57
IX. REFERENCIAS .....	58
X. ANEXOS .....	70

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de la variable Condiciones laborales .....	26
<b>Tabla 2</b>	Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral.....	27
<b>Tabla 3</b>	Población y muestra del estudio .....	29
<b>Tabla 4</b>	Validación del instrumento Condiciones laborales y Calidad de vida laboral .....	32
<b>Tabla 5</b>	Resultados del análisis de confiabilidad de la variable Condiciones laborales .....	33
<b>Tabla 6</b>	Resultados de análisis de confiabilidad de la variable Calidad de vida laboral.....	33
<b>Tabla 7</b>	Tabla de valores de correlación .....	35
<b>Tabla 8</b>	Baremos para la organización y procesamiento de datos según variables y dimensiones.....	36
<b>Tabla 9</b>	Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable condiciones laborales y sus dimensiones.....	37
<b>Tabla 10</b>	Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones.....	42
<b>Tabla 11</b>	Prueba de Normalidad.....	46
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre las variables condiciones laborales y la calidad de vida laboral	47
<b>Tabla 13</b>	Correlación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral .....	48
<b>Tabla 14</b>	Correlación entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral.....	50
<b>Tabla 15</b>	Correlación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral .....	51

**LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b>	Diseño correlacional de la investigación.....	28
<b>Figura 2</b>	Ubicación de la empresa CYNARA PERU SAC.....	31
<b>Figura 3</b>	Histograma de frecuencias de las condiciones laborales y sus dimensiones en porcentajes, según sus niveles.....	39
<b>Figura 4</b>	Histograma de frecuencias de la Calidad de vida laboral y sus dimensiones .....	44

## RESUMEN

La investigación “Condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. - Cañete, 2024” fue llevada a cabo con el objetivo de establecer la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral de los trabajadores, el estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, bajo el diseño no experimental transversal y con alcance correlacional. La muestra estuvo constituida por 137 trabajadores que efectúan sus labores en el área de producción, saneamiento y mantenimiento de la empresa CYNARA PERU S.A.C. Para la medición de las variables se emplearon dos cuestionarios: el cuestionario de condiciones laborales de 15 reactivos y el cuestionario de calidad de vida laboral con 20 reactivos; ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos resultando aplicables. La confiabilidad, fue obtenido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, resultando 0.836 para el cuestionario de condiciones laborales y de 0.958 para la calidad de vida laboral. Se reporta como resultados que el 85.4% de la muestra percibieron como adecuadas las condiciones laborales y el 69.34% considera como alto a la calidad de vida laboral. Del análisis inferencial, se reporta una correlación positiva significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) además, un coeficiente de correlación  $\text{Rho} = 0.783$ , concluyendo que existe correlación positiva entre ambas variables.

Palabras clave: calidad de vida, carga laboral, condiciones laborales.

## ABSTRACT

The research titled "Working Conditions and Quality of Work Life of Employees at CYNARA PERU S.A.C. - Cañete, 2024" was conducted with the aim of establishing the relationship between working conditions and the quality of work life of the employees. The study was approached from a quantitative perspective, using a non-experimental cross-sectional design with correlational scope. The sample consisted of 137 employees working in the production, sanitation, and maintenance areas of CYNARA PERU S.A.C. To measure the variables, two questionnaires were used: a 15-item questionnaire on working conditions and a 20-item questionnaire on quality of work life. Both instruments were validated through expert judgment, resulting in their applicability. Reliability was obtained through Cronbach's Alpha coefficient, resulting in 0.836 for the working conditions questionnaire and 0.958 for the quality of work life questionnaire. The results show that 85.4% of the sample perceived the working conditions as adequate, and 69.34% consider the quality of work life to be high. From the inferential analysis, a significant positive correlation (Sig. < 0.05) was reported, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.783, concluding that there is a positive correlation between the two variables.

Keywords: quality of life, workload, working conditions.



## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales factores en el ámbito laboral son las condiciones de trabajo, y estas son tan importantes, porque dependiendo de estas, es que los trabajadores desempeñarán sus funciones de manera segura y adecuada siempre y cuando las condiciones sean adecuadas, de lo contrario, las pésimas condiciones podrían ocasionar riesgos laborales, riesgos a la salud de los empleados y finalmente, incidir en la calidad de vida laboral (Frias & Acuña, 2020).

Las condiciones inadecuadas para el trabajo pueden ocasionar múltiples impactos tanto a nivel personal, psicológico o social; es decir, puede afectar el desempeño del trabajador, puede ocasionar un malestar psicológico. En el contexto del trabajo, existen diversos factores que afectan la satisfacción del trabajo; cómo, por ejemplo, los bajos salarios por un trabajo que requiere mayor esfuerzo, la sobrecarga laboral, es decir; el incremento de las actividades por encima del esfuerzo humano para realizarlas; el trabajo rutinario que crea desmotivación, entre otros (Ortiz, 2021).

Debido a ello, esta investigación se ha desarrollado siguiendo, el siguiente esquema:

El capítulo I, contiene la descripción de la realidad problemática desde lo general a lo específico, es decir, desde el contexto internacional, nacional y local; del mismo modo, se incluye el problema general y específicos, así como también, el objetivo general y los específicos, a su vez describe la justificación desde los contextos, práctico, teórico, metodológico y social, incorporando, además, las delimitaciones teórica, temporal y espacial.

El capítulo II, aborda el marco teórico, que contiene los antecedentes, las teorías de cada una de las variables y sus principales definiciones: teorías asociadas, dimensiones e indicadores. Así también, incorpora la recopilación de trabajos previos o antecedentes de orden nacional e internacional; incluye, además, una lista con las definiciones de términos básicos que fueron empleados en la investigación y que requerían una precisión terminológica.

El capítulo III, presenta la hipótesis general y específicas, que corresponden a los supuestos hipotéticos planteados, contiene, además, la definición conceptual de cada variable, es decir, las definiciones con sus autores base; así mismo, integra la operacionalización de variables que consiste en la descomposición de la variable en dimensiones y cada dimensión en indicadores.

El capítulo IV, corresponde al diseño metodológico empleado, que comprende el tipo de investigación empleado, el diseño de investigación, el método, la población y muestra, lugar de estudio, la técnica e instrumentos para la recolección de datos, y el análisis conjuntamente con el procesamiento de los datos.

El capítulo V, aborda los resultados a nivel descriptivo e inferencial, se presentan los hallazgos mediante tablas y figuras, cada una con su respectiva lectura e interpretación.

El capítulo VI, contiene la discusión de los resultados, es decir, se presentan los resultados inferenciales de acuerdo a los objetivos, se acompaña de los hallazgos de otros autores que hayan obtenido resultados similares, congruentes o divergentes y se discute con acompañamiento de la teoría y metodología utilizada.

El capítulo VII, aborda las conclusiones a las cuales arribó la investigación en concordancia con los objetivos e hipótesis planteados.

El capítulo VIII, trata sobre las recomendaciones que se efectuaron de acuerdo con las conclusiones y contiene las sugerencias que se realizan a las autoridades de la institución para mejorar la problemática.

El capítulo IX, detalla las fuentes utilizadas en la investigación, las referencias están elaboradas según formato APA 7.

Finalmente, el capítulo X en los anexos, se han integrado la matriz de consistencia, los instrumentos empleados, las fichas técnicas de los instrumentos, sus validaciones por medio de juicio de expertos, la prueba de confiabilidad, y la carta de autorización de la empresa.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Uno de los mayores problemas de la actualidad son las deficientes condiciones de trabajo en la que se desempeñan las personas debido, a diversos factores como: la inseguridad laboral, los riesgos de salud ocupacional (Benazizi, 2021); los riesgos psicosociales como el estrés en el trabajo, la fatiga, etcétera (Uribe, 2020). Otros factores son los riesgos ergonómicos que afectan a los trabajadores por mala postura en sus actividades ocasionando lesiones musculoesqueléticas (Marin & Gonzales, 2022). Cuando los trabajadores perciben como pésimas o deficientes las condiciones de trabajo, demuestran también, baja calidad de vida laboral (Frias & Acuña, 2020).

A nivel internacional, de acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo mueren aproximadamente 2.78 millones de trabajadores por causa de accidentes que ocurren en el centro de labores o por enfermedades laborales, siendo estas últimas la de mayor prevalencia (2.4 millones); cuyas consecuencias llegan a afectar entre el 4 y 6% del PBI Mundial (OIT, 2022). De acuerdo con Diaz et al. (2020) esta realidad es preocupante, porque las cifras estimadas por accidentes laborales representan la segunda causa de muerte en el mundo. El escenario es complejo, según Cercado et al. (2021) entre el 50% y 70% de trabajadores en el mundo se encuentran expuestos a riesgos laborales debido principalmente a las deficientes condiciones laborales.

En países de América Latina, las circunstancias laborales son similares. En Colombia debido a que existe una alta tasa de informalidad, una gran parte de la población laboral no se encuentra regulada y por lo tanto se evidencia una brecha en la seguridad laboral incrementándose enfermedades y accidentes laborales (Ortega et al., 2017). De acuerdo con Benazizi (2021) el contexto actual en el que la sociedad vive se ha generado un escenario de mayor inseguridad laboral y agravado últimamente por lo acontecido debido a la pandemia Covid-19; estas deficiencias laborales, han impactado negativamente en la calidad de vida del trabajador, la cual fue afectada fundamentalmente por las cargas laborales excesivas y la precariedad en el ambiente de trabajo. Por otro lado, en un estudio realizado en Argentina por Castellano (2022) en empresas industriales, se reportó que la calidad de vida laboral fue afectada principalmente por la falta de apoyo institucional y debido a la poca seguridad laboral.

A nivel nacional, la realidad no es ajena; tal como lo sostiene Sabastizagal et al. (2020) en cuyo estudio ha señalado que mucha gente trabaja largas jornadas laborales, y las condiciones ergonómicas, psicosociales y demás no son las adecuadas. De acuerdo con el estudio de Diaz et al. (2020) en el Perú, durante el año 2019, se reportaron 34,873 accidentes de trabajo, cuya incidencia mayor recayó en el personal masculino, y debido a las condiciones de trabajo, el 12.0% se accidentaron por mal contacto con la electricidad, un 12.0% en choques de vehículos, etcétera. Por otra parte, según el estudio de Loli et al. (2018) realizado en Lima en colaboradores de empresas públicas y privadas, el 41.6% de los encuestados consideraron estar en desacuerdo e indiferentes en la calidad de vida laboral.

La empresa CYNARA PERU S.A.C, es una organización dedicada a la producción y exportación de conservas de alcachofa, tiene diversas áreas como producción, mantenimiento y saneamiento. Cuenta con campos agrícolas en las regiones de Arequipa, Huancayo, Chíncha y Cañete. Su período de producción es permanente, pero la producción disminuye en los meses de enero a mayo. Dicha empresa se constituye con razón social CYNARA PERU S.A.C., el 28 de febrero del 2008 y desde entonces su principal mercado es España. Así mismo, tiene un mercado muy diverso de exportación, ya que a lo largo de los años y hasta la actualidad viene exportando a países como Alemania, Chile, EE. UU, Canadá, Japón, Corea e Italia.

Las industrias de alimentos forman parte del sector productivo de una sociedad, la cual no solo proporciona un desarrollo económico, sino también, un desarrollo alimentario y sostenible. Sin embargo, por la naturaleza de sus actividades producen en los trabajadores riesgos en la salud y bienestar.

De alguna forma en CYNARA PERU S.A.C., se ha percibido una serie de incidentes leves y accidentes de trabajo como el atrapamiento de manos, también, se reportan casos de lesiones osteomusculares, como: las alergias, lumbalgia, infecciones renales y tendinitis de hombro y brazo; lo que genera que la salud y el bienestar de los colaboradores se vea afectado. La sobrecarga laboral que se manifiesta en largas jornadas de trabajo provoca una deficiente calidad de vida laboral, el agotamiento y la fatiga en los colaboradores no permite que estos gocen de un equilibrio entre el trabajo y la familia. La insuficiente ventilación en la planta de proceso y la poca preocupación por proteger la salud de los colaboradores, afectan en el bienestar físico y en la calidad de vida de los trabajadores.

Debido a lo expuesto, se plantea el problema de la investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

PG. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

PE.1 ¿Qué relación existe entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?

PE.2 ¿Qué relación existe entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?

PE.3 ¿Qué relación existe entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?

## **1.3 Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo general***

OE. Determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

### ***1.3.2 Objetivos específicos***

OE.1 Establecer la relación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

OE.2 Establecer la relación entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

OE.3 Establecer la relación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

## **1.4 Justificación**

### ***Justificación práctica***

Bernal (2010) señala la que una investigación tiene justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o al menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo.

La presente investigación tuvo una justificación práctica porque, a partir de la correlación de la variable condiciones laborales y calidad de vida laboral, se desprendieron resultados que ayudaron a comprender el nivel de correlación y de acuerdo a esto, nos permitió proponer y/o sugerir, recomendaciones que van a ayudar a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C.

### *Justificación teórica*

Fernández (2020) define la justificación teórica de una investigación como la necesidad del investigador de profundizar en los enfoques teóricos relacionados con el problema de estudio, con el fin de avanzar en el conocimiento dentro de una línea de investigación, se fundamenta en la identificación de un vacío en el campo científico, que se pretende llenar total o parcialmente, implica la generación, reflexión y discusión académica sobre conocimientos existentes, confrontar teorías, contrastar resultados o desarrollar epistemología.

Atendiendo la definición anterior, la presente investigación se justificó teóricamente porque las variables condiciones laborales y calidad de vida laboral, se fundamentó en las teorías de Bestratén et al. (2003) y Segurado & Agulló (2002) y nos permitió dar una explicación de la correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA S.A.C., a su vez se fundamentó en la teoría de la motivación y satisfacción laboral, que sostiene que las condiciones bajo las cuales los trabajadores realizan su trabajo, como el ambiente físico, la seguridad laboral, el salario, los beneficios, y las oportunidades de desarrollo profesional, influyen directamente en su bienestar y satisfacción general. Unas condiciones laborales adecuadas no solo promueven un entorno de trabajo saludable y seguro, sino que también potencian el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso de los trabajadores. Esto a su vez, se traduce en una mayor calidad de vida laboral, reflejada en un equilibrio entre la vida personal y profesional, menores niveles de estrés y una mayor percepción de satisfacción en el entorno de trabajo. Por lo tanto, mejorar las condiciones laborales es crucial para optimizar la calidad de vida laboral, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la productividad y la competitividad de la empresa CYNARA S.A.C.

La presente investigación tuvo una justificación teórica, porque las variables condiciones laborales y calidad de vida laboral se han fundamentado en las teorías de

Bestratén et al. y Segurado & Agulló las cuales se analizó y nos permitió dar una explicación a la relación entre ellas.

### ***Justificación metodológica***

(Bernal, 2010) define la justificación metodológica, cuando en una investigación se propone un método o estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

La presente investigación tuvo una justificación metodológica porque, en su desarrollo se utilizó un tipo de investigación, un diseño, un método, una población y muestra, técnicas e instrumentos, una confiabilidad, un análisis y procesamiento de datos e hipótesis, que finalmente luego de su procesamiento nos llevó un resultado confiable, de cómo las condiciones laborales se correlacionan con la calidad de vida de los trabajadores de la empresa CYNARA S.A.C.

### ***Justificación social***

Ñaupas et al. (2018) mencionan que una investigación social, es aquella que resuelve problemas sociales que afectan a un grupo social.

La presente investigación tuvo una justificación social, debido a que buscó comprender y describir la correlación que existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral, de los trabajadores de la empresa CYNARA S.A.C., con la finalidad de sugerir soluciones que mejoren la calidad de vida laboral, debido, a que actualmente la calidad de vida laboral presenta un problema social, tanto en la región como en el país.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### ***1.5.1 Delimitación teórica***

De acuerdo al contexto administrativo de la investigación, el estudio se delimitó en las teorías que responden a las variables de estudio, enfocadas en los principios de la administración. Se exploró la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral dentro de la línea de investigación de la organización y gestión empresarial de la Universidad Nacional de Cañete. Según Bestratén et al. (2003) las condiciones laborales se estructuraron en tres componentes fundamentales: el medio ambiente del trabajo, que abarca los aspectos físicos y psicológicos del entorno laboral; las exigencias de la tarea, que incluyen la carga de trabajo y la complejidad de las funciones desempeñadas; y la organización del trabajo, que se refiere a la estructura, procesos y dinámica de la empresa. Por otro lado, la

calidad de vida laboral se analizó a través de componentes individuales, que involucran la satisfacción y bienestar personal; el medio ambiente de trabajo, que considera la seguridad y comodidad del entorno; la organización, que incluye la percepción de equidad y oportunidades de desarrollo; y el entorno sociolaboral, que abarcó las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. El marco teórico abordado proporcionó las bases para analizar cómo las diversas dimensiones de las condiciones laborales se correlacionan con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa CYNARA S.A.C., y cómo puede influir en el desempeño y bienestar general dentro del contexto empresarial.

### ***1.5.2 Delimitación temporal***

El presente estudio se llevó a cabo con la información recopilada del año 2024, específicamente desde el segundo trimestre de dicho año.

### ***1.5.3 Delimitación espacial***

La investigación se desarrolló en la empresa CYNARA PERU S.A.C. ubicada en la Alameda del Centro Poblado Cerro Alegre, del distrito de Imperial, Provincia de Cañete, departamento de Lima-Perú.

## II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

### 2.1 Marco Teórico

#### 2.1.1 Variable 1: *Condiciones laborales*

##### A. Definición.

Las condiciones laborales es un constructo que se encuentra presente en el ámbito ocupacional y ha sido definida o abordada desde la psicología organizacional, la salud ocupacional por diversos autores; sin embargo, conviene realizar la precisión de la terminología empleada dado que las condiciones laborales o del trabajo pueden confundirse con las condiciones de empleo que tiene otro significado.

De acuerdo con Benavides et al. (1997) las condiciones de trabajo hacen referencia a condiciones como: a) la estructura como son las características del espacio donde se trabaja, la disposición de máquinas; b) el ambiente como son las condiciones de trabajo relacionada con la temperatura, la humedad, la iluminación, la contaminación física, el ruido, entre otros; c) las tareas, referidas a la forma de realización del trabajo como las posturas, la manipulación de carga, etcétera; y, d) la organización del trabajo que incluye demandas psicológicas.

Las condiciones laborales representan el conjunto de todos los aspectos individuales, intra y extralaborales presentes en el desarrollo de las actividades laborales pudiendo o no ocasionar consecuencias al bienestar o salud de los trabajadores. En cuanto a las características individuales hace referencia a aquellas relacionadas con la edad, la etnia y otras características que influyen en las condiciones laborales; en relación a los elementos intralaborales, se refiere a todo elemento que se da dentro de la organización, como el ambiente físico, la carga laboral y las características organizacionales; y en cuanto a los aspectos extralaborales, hace referencia a aquellos que ocurren fuera del ambiente de la organización como por ejemplo el transporte del trabajador, la distancia de donde vive, entre otros (De Arco et al., 2019).

Desde la opinión de Bestratén et al. (2003) Las condiciones de trabajo pueden afectar a la salud de los trabajadores, es así que las condiciones de trabajo engloban tres ámbitos diferenciados: en primer lugar el medio ambiente de trabajo, el cual se entiende como el conjunto de aspectos materiales que forman el entorno en el cual se realiza la tarea; en segundo lugar las exigencias de la tarea, lo que involucra esfuerzos, posturas, atención,

monotonía y finalmente la organización del trabajo, es decir, la forma en que están distribuidas las tareas entre los distintos individuos.

Desde la opinión de Millones (2022) las condiciones son un conjunto de situaciones cuya percepción positiva o negativa en mayor o menor grado conllevan a una mayor o menor satisfacción y por tanto, contribuye con la calidad de vida en el trabajo; es decir, que cuando el trabajador percibe que las condiciones en las que labora son adecuadas para un buen desempeño, estará más satisfecho. Por otro lado, según Saltos et al. (2022) las condiciones laborales no son las mismas en todas las organizaciones y estas van a depender del tipo de actividad, y de las características físicas, ambientales donde se desarrolla el trabajo. Sumado a estas aclaraciones, Torres et al. (2021) indicaron que, con la pandemia, las condiciones laborales fueron tan diferentes en la medida de las circunstancias laborales.

Para Henao & Nieto (2017) las condiciones de trabajo son aquellos factores inherentes al trabajo relacionadas con la actividad laboral, las características del trabajo, que tienen incidencia positivas o negativas; por lo que pueden contribuir con el bienestar laboral cuando las condiciones son positivas o adecuadas y tiene consecuencias negativas cuando las condiciones no son adecuadas, exponiendo y afectando al trabajador en su bienestar.

## **B. Dimensiones.**

Para evaluar las condiciones laborales, se ha considerado emplear como modelo de medición, la definición de Bestratén et al. (2003) quienes describieron las condiciones de trabajo a partir de tres ámbitos: el medioambiente del trabajo, la exigencia de la tarea y la organización del trabajo.

- Medioambiente del trabajo, son un conjunto de aspectos materiales que conforman el entorno en el cual se desempeña el individuo, tales como las condiciones de seguridad, condiciones físicas, condiciones organizacionales (Bestratén et al., 2003).
- Exigencias de la tarea, implica los esfuerzos, las posturas, monotonía, presión en el centro de trabajo (Bestratén et al., 2003).
- Organización del trabajo, es la forma en que el trabajo se fragmenta en tareas elementales, así como la distribución de estas entre todos los individuos, lo que involucra también la distribución del tiempo de trabajo, la velocidad y las relaciones interpersonales (Bestratén et al., 2003).

### C. Indicadores.

En cuanto a los indicadores de la dimensión medioambiente de trabajo se encuentran:

- Ventilación: es el aire fresco y limpio procedente del exterior o de un sistema de ventilación (Organización Internacional del Trabajo, n.d.)
- Iluminación: es el grado de luminosidad, el cual contribuye a una mejor nitidez del entorno y de los materiales que se utiliza (Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio [PCET-MALUR], 2011, p.125)
- Ruido: es una emisión de energía originada por un fenómeno vibratorio, el cual es detectado por el oído y provoca una sensación de molestia (Observatorio de la Salud y Medio Ambiente de Andalucía, 2020)
- Espacio de trabajo: es el lugar en el que los colaboradores llevan a cabo sus actividades, este debe ser cómodo y espacioso (Dipay Muebles para Oficina [ ], 2023).
- Señalizaciones de seguridad: son símbolos que indican a los trabajadores sobre ciertos aspectos de seguridad que se deben tomar en cuenta, como medidas para prevenir y alertar a los trabajadores sobre los diversos riesgos presentes (Rojas, s.f.)

En cuanto a los indicadores de la dimensión exigencias de la tarea se encuentran los siguientes:

- Ritmo de trabajo: es la presión de tiempo en el desarrollo de tareas o exigencias en el trabajo para lograr entregas más rápidas (Moreno, 2011).
- Descanso apropiado: es un lapso de tiempo libre que el trabajador utiliza generalmente para la ingesta de sus alimentos, pero que puede ser usado para que lo disfrute y goce en lo que mejor le plazca (Huamán Ordóñez, 2022).
- Presión en el trabajo: es la sensación de que hay mucho por hacer en tan poco tiempo, este puede ser el resultado de exceso de trabajo, falta de recursos o inmediatez por concluir el trabajo. La presión en el trabajo afecta de manera negativa a cualquier trabajador (Cansado de Noriega, 2023).
- Sobrecarga laboral: es la carga de trabajo indebida o la falta de tiempo suficiente para hacer el trabajo o tener que hacerlo demasiado rápido (OIT, 2013).
- Duración de la jornada: es el periodo de tiempo en el cual el trabajador permanece en el centro de trabajo, a disposición del empleador y ejerciendo funciones establecidas de acuerdo a la legislación laboral (Nogareda et al., 2013).

En cuanto a los indicadores de la dimensión organización se encuentran:

- Relaciones interpersonales: son interacciones dinámicas entre individuos y su entorno, enfatizando la importancia de la interacción social y la presión social en el comportamiento (Sánchez, 2022).
- Trabajo en equipo: es la manera organizada y coordinada de trabajar entre varias personas que comparten habilidades y conocimientos para dirigir todos los esfuerzos a un objetivo en común (Torres, 2023).
- Comunicación con superiores: es la que se da de subordinados a superiores, también llamada comunicación ascendente; los mensajes fluyen de operarios a jefes con el propósito de preguntar sobre alguna tarea, sugerir o retroalimentar (Reyes et al., 2017).
- Comunicación abierta: es aquella que promueve escenarios positivos en la organización sobre todo en momentos de cambios, en ella los trabajadores participan directamente expresando sus ideas y puntos de vista (Muñoz et al., 2017).
- Autonomía en el trabajo: es la libertad que tienen los trabajadores para controlar aspectos de sus funciones y toma de decisiones en sus tareas (Universidad IEU, 2018).

#### **D. Teorías.**

Herzberg, 1959, como se citó en Chiavenato (2011) manifiesta que la motivación para trabajar se fundamenta en dos factores:

- a) Factores higiénicos: son las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, las cuales comprenden las condiciones físicas y ambientales del centro de trabajo, los beneficios sociales, salarios, etc.
- b) Factores motivacionales: hacen referencia al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionadas a este, generan un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

Pérez (1984) señala que las condiciones de trabajo son un conjunto de factores relacionados con el contenido de la tarea y la organización, los cuales están presentes en una situación laboral y que afectan la salud del trabajador. Este autor se basa en el método LEST – Método del Laboratorio de Economía y sociología del Trabajo. Mediante este método se evalúa las condiciones de trabajo desde una perspectiva global y objetiva, este método consta de 16 variables agrupadas en 5 bloques:

- Entorno físico: conformado por el ambiente térmico, ruido, iluminación y vibraciones.
- Carga física: carga estática y carga dinámica.
- Carga mental: apremio del tiempo, complejidad o rapidez, atención y minuciosidad.
- Aspectos psicosociales: iniciativa, status social, comunicaciones, cooperación e identificación con el producto.
- Tiempo de trabajo.

García (2005) señala que, para mejorar los métodos de trabajo en una industria, es importante crear condiciones laborales que permitan a los operarios desempeñarse sin fatiga. Si el operario se encuentra bajo un ambiente de trabajo en condiciones higiénicas, con una buena ventilación e iluminación adecuada y con el menor ruido posible, disminuye su fatiga; así mismo, si el operario no se distrae con problemas personales, puede desempeñarse y realizar su trabajo mejor. Las condiciones de trabajo dependen principalmente de los siguientes factores:

- a) Limpieza: la limpieza es la condición esencial para proteger la salud de los trabajadores. Es indispensable que la basura se recoja a diario de todos los espacios. Así mismo, se debe eliminar de los lugares de trabajo a los roedores, insectos o parásitos que son agentes transmisores de enfermedades.
- b) Agua potable e higiene: los trabajadores deben tener a su disposición un abastecimiento adecuado de agua potable que provenga de una fuente segura y controlada regularmente.
- c) Orden: favorece la productividad y reduce el número de accidentes. Si en los pasadizos hay materiales apilados y otros estorbos se pierde el tiempo en apartarlos de un lado a otro.
- d) Calidad e intensidad de iluminación
- e) Ventilación, calefacción y refrigeración
- f) Acondicionamiento cromático
- g) Ruido y vibraciones
- h) Música ambiental

Demerouti & Bakker (2011) el enfoque de la teoría de las demandas y los recursos laborales (DLR) explora como las características del trabajo afectan la experiencia que viven

los trabajadores en el entorno del trabajo. La teoría de la DRL sugiere que los entornos de trabajo o las características del trabajo pueden ser organizadas en dos categorías:

- Demandas laborales: son los aspectos físicos, psicológicos y organizacionales del trabajo que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional. Dichos esfuerzos pueden generar estrés en los trabajadores.
- Recursos laborales: son los aspectos del trabajo que apoyan al empleado y promueven su bienestar. Incluyen el apoyo social, la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Pueden reducir las exigencias del trabajo ocasionadas por la demanda laboral.

### **2.1.2 Variable 2: *Calidad de vida laboral***

#### **A. Definición.**

En lo que atañe a la segunda variable: calidad de vida laboral en adelante CVL como constructo teórico, es abordada en la década de los 70s por iniciativa del Ministerio de trabajo de los EE.UU. (Salas et al., 2021). Fue abordada como una nueva teoría sobre la base del sistema social (Wang et al., 2020). De acuerdo con Muñoz et al. (2022); Patlán (2020); Salas et al. (2021) coinciden en señalar que no existe una definición estándar de la calidad de vida laboral debido a la multidimensionalidad; y una serie de aspectos interrelacionados con el ámbito de estudio.

Para Amit et al. (2018) la calidad de vida laboral se refiere a la percepción que tiene el trabajador en función de qué tan satisfechas están sus metas o expectativas, así como las preocupaciones que puedan surgir en el ámbito laboral. Por su parte, Duracinsky et al. (2022) definieron este constructo como una medida de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, es decir, aquella en la que el trabajador no sea mermado en su trabajo a causa de situaciones familiares o personales; por otro lado, estos autores indicaron que la CVL es también una percepción individual de cada trabajador al sentido de propósito que tiene el trabajo que realiza, por lo tanto, lo que significa para este, el trabajo.

Desde la perspectiva de Raeissi et al. (2019) la calidad de vida laboral puede ser concebida como una capacidad que la relaciona el trabajo para satisfacer las necesidades y aspiraciones, es decir, que un trabajador percibirá tener una mejor calidad de vida en el trabajo, cuanto este, logre satisfacer sus necesidades y le permita también tener las oportunidades para alcanzar metas personales. Complementando esta definición, Farhadi et

al. (2021) ha señalado que la CVL también es una relación con otros aspectos laborales, como, por ejemplo, la percepción que el trabajador percibe sobre las recompensas, los incentivos, las condiciones en las que realiza su trabajo y otros. En la misma línea de los autores señalados, Lumbreras et al. (2020) también argumentó que la calidad de vida laboral es una relación entre diversos aspectos o situaciones del trabajo y el grado de satisfacción que se percibe, en tanto, estos aspectos la favorecen.

Por su parte, Patlán (2020) refirió que dentro de los enfoques individuales, la calidad de vida laboral ha sido estudiada con diferentes puntos de vista: a) vista como la satisfacción de necesidades de los trabajadores, b) centradas en las necesidades laborales y profesionales, c) como equilibrio entre las demanda y los recursos laborales, d) enfatizando el bienestar laboral; y respecto a factores de tipo organizacional: a) vista como una estrategia organizacional, como método o proceso para lograr objetivos.

Segurado & Agulló (2002) postularon unos indicadores para medir la calidad de vida laboral. Por ello manifiestan que dichos indicadores se establecen bajo cuatro dimensiones: individuales, medio ambiente del trabajo, organización y entorno sociolaboral.

## **B. Dimensiones.**

Para evaluar la calidad de vida laboral, se ha considerado emplear como modelo de medición, el diseñado por Segurado y Agulló quienes elaboraron un listado de indicadores (Segurado & Agulló, 2002).

- Individuales, son aquellos factores relacionados con la motivación, la satisfacción, el bienestar, el equilibrio hogar-trabajo, y el desarrollo profesional. Respecto de la motivación, representa el impulso que el trabajador manifiesta en el desempeño de sus labores (Segurado & Agulló, 2002).
- Medio ambiente de trabajo (Seguridad e Higiene en el trabajo), hace referencia a la seguridad e higiene en el trabajo, aspectos ergonómicos, variedad de las tareas, características del trabajo y diseño del puesto (Segurado & Agulló, 2002).
- Organización, aspectos relacionados con las políticas, cultura y métodos de dirección, así como, la comunicación y clima laboral (Segurado & Agulló, 2002).

- Entorno Sociolaboral, referidos a la seguridad y estabilidad laboral, estilos de vida, prevención de riesgos y estatus sociodemográficos (Segurado & Agulló, 2002).

### **C. Indicadores.**

En cuanto a los indicadores de la dimensión individuales, se encuentran:

- Equilibrio trabajo-familia, es decir, los roles familiares y laborales de los trabajadores que están en constante competencia por recursos de tiempo y energía; la dificultad que se genera puede traer graves problemas para la persona, la familia, la empresa y la sociedad (Bosch & Riumalló, 2019).
- Desarrollo laboral, es la formación y crecimiento profesional de una persona en su carrera laboral, se trata de un proceso que busca mejorar las habilidades, conocimientos y competencias del trabajador para incrementar su desempeño y contribución en la empresa (Miñan, 2024).
- Bienestar laboral, es la situación de seguridad, física, mental y social en la que se encuentran los trabajadores de una organización (Cobo y López, 2011, como se citó en Castañeda et al., 2017).
- Motivación en el trabajo, es el impulso interno que tienen los trabajadores para realizar sus tareas de la mejor manera posible (Mejía, 2023).
- Recompensas intrínsecas: provienen del trabajador, es la propia satisfacción del trabajador y puede valorar el trabajo que percibe como significativo para empresa.

En cuanto a los indicadores de la dimensión seguridad e higiene en el trabajo, se encuentran:

- Equipos de protección, son elementos de uso individual destinados a dar protección a los trabajadores para hacerle frente a riesgos que puedan afectar su integridad física (Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, 2021, p.2).
- Equipos de bioseguridad: son medidas orientadas a proteger al personal del medio ambiente donde labora para evitar que sea afectado por resultado de las actividades que realiza (Organización Panamericana de la Salud, 2005).

- Ergonomía, estudia la relación del entorno de trabajo y el cuerpo humano con la finalidad de obtener ambientes y herramientas que se adapten de la mejor manera a una persona (Departamento de Seguros de Texas, 2021).
- Indumentaria de trabajo: es la ropa predeterminada por el empleador para que los trabajadores realicen su actividad laboral, dicha indumentaria posee elementos característicos, como color, material, etc. con el fin de identificar los colaboradores (Poveda, 2022).
- Servicios sanitarios, se refiere a los servicios higiénicos como los inodoros, duchas, urinarios y lavabos, los cuales contribuyen a reducir las manifestaciones de enfermedades y en definitiva mejorar la calidad de vida del trabajador (Vicente et al., 2004).

Respecto de los indicadores de la dimensión organización, se encuentran:

- retribución económica, es el ingreso que el trabajador percibe por parte de su empleador como consecuencia de los servicios prestados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, n.d.).
- estabilidad laboral, es la permanencia en el trabajo, es decir, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, se mantenga en el tiempo y que no termine de un momento a otro, sin motivo (Paredes Infanzón, 2012).
- asistencia de salud ocupacional: son las actividades de mejoramiento de la calidad de vida del trabajador tales como: diagnóstico, tratamiento de enfermedades ocupacionales, atenciones a contingencias derivadas de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo (Carrera et al., 2019).
- Beneficios de transporte, es un servicio que beneficia a los trabajadores y a la empresa en general, ya que mejora la puntualidad, elimina el estrés, beneficia la economía y el ahorro de los trabajadores (García, 2023).
- Beneficios de alimentación, es un programa de bienestar corporativo cuyo enfoque es fomentar la nutrición y alimentación saludable en los trabajadores (Vidal, s.f.)

Por lo que respecta con los indicadores del entorno socio-laboral, se encuentran:

- Actividades corporativas: son actos extraordinarios, actos singulares que salen de la rutina habitual de la empresa y que buscan generar acciones positivas (Ortega & Izaguirre, 2010)

- Retroalimentación, es la información que se entrega en función al desempeño o comprensión de una tarea (Lira et al., 2021).
- Sociodemográfico, son características que están presentes en la población de estudio, tales como rasgos socioeconómicos, cualidades, atributos, etc (Rabines Juárez, 2002).
- Reconocimiento al esfuerzo: es la valoración y agradecimiento hacia una persona por el esfuerzo y dedicación que ha demostrado en la consecución de una tarea (Lupo, 2021).
- Estilo de vida laboral: Son las actitudes y comportamientos de los trabajadores en el ámbito laboral, con los que se logra una identidad en la empresa (Guantiva, 2023-presente, 46m20s).

#### **D. Teorías.**

Hackman & Oldham (1975) señalan que la calidad de vida en el trabajo se ve influenciada por las dimensiones del puesto que desprenden estados psicológicos críticos, por ello indican que;

Las dimensiones del puesto son:

1. Variedad de habilidades: El cargo debe tener una variedad de habilidades, competencias y conocimientos de la persona.
2. Identidad de tarea: la actividad debe ser ejecutada desde el comienzo hasta el final por un mismo colaborador, para que el trabajo muestre resultados.
3. Significado de la tarea: el colaborador debe tener en cuenta que los resultados de su trabajo repercuten en las actividades de otros trabajadores.
4. Autonomía: el colaborador es responsable de organizar sus deberes y obligaciones con la finalidad de ejecutarlas.
5. Realimentación del propio trabajo: los procesos de la actividad deben ser registrados, para que el colaborador pueda verificar su trabajo.
6. Realimentación extrínseca: los jefes tienen que realizar una retroalimentación para observar el desempeño de la tarea.
7. Interrelación: el personal que realiza la tarea debe tener contacto interpersonal con los clientes internos y externos.

Según los autores, las dimensiones del puesto son determinantes de la calidad de vida en el trabajo debido a que ofrecen retribuciones intrínsecas que producen satisfacción en el trabajo y motivan a los colaboradores para trabajar.

Nadler & Lawler (1983) proponen un modelo de la calidad de vida en el trabajo el cual se fundamenta en cuatro aspectos:

1. La participación de los colaboradores en las decisiones empresariales
2. La reorganización del trabajo en función a enriquecer las tareas y proporcionar autonomía a los grupos de trabajo
3. Innovación en el sistema de reconocimientos, fortaleciendo el clima organizacional
4. Mejoramiento del entorno de trabajo en lo que respecta a condiciones físicas y psicológicas.

Walton (1973) menciona que existen ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, los cuales son:

1. Compensación óptima, una compensación justa depende de que tan adecuada sea la remuneración percibida la cual debe ser equitativa entre las remuneraciones del mercado de trabajo y las remuneraciones dentro de la organización.
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: estas se encuentran en función a la jornada laboral e incluyen el entorno físico adecuado para la salud y bienestar del trabajador.
3. Utilización y desarrollo de capacidades: la necesidad de la persona de expresar sus habilidades y conocimientos son latentes, para un mejor autocontrol, autonomía y retroalimentación del funcionamiento del trabajo se debe brindar oportunidades para satisfacer dicha necesidad.
4. Oportunidad de crecimiento continuo: el crecimiento y desarrollo personal y profesional de la persona en la organización favorece mucho en su satisfacción.
5. Integración social en la organización: implica fomentar una comunicación abierta, sin barreras jerárquicas, donde se brinde un apoyo mutuo y se genere relaciones interpersonales transparentes.

6. Constitucionalismo: aspecto democrático de la organización, donde se enmarcan las normas y políticas organizacionales, así como, los derechos y deberes de los trabajadores.
7. Trabajo y espacio total de vida: la jornada laboral no debe consumir el tiempo del trabajador dedicado a actividades recreativas o de ocio.
8. Relevancia social de la vida laboral: las actividades empresariales deben reflejar una responsabilidad social competente con la sociedad y el medio ambiente, que enorgullezca a la persona que forma parte de la organización.

Granados (2011) señala que la calidad de vida laboral está íntimamente relacionada con el ambiente laboral. Propone que la calidad de vida laboral puede estudiarse desde cuatro perspectivas:

1. Factores antecedentes objetivos: se aborda desde el enfoque de la realidad de la situación laboral del colaborador, son el conjunto de prácticas organizacionales que son relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
2. Factores antecedentes subjetivos: se aborda desde el enfoque de adaptación subjetiva a la situación laboral del colaborador, es decir, los procesos de interpretación que realiza el colaborador sobre su situación laboral y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
3. Factores consecuentes objetivos: abordada como ajuste persona – puesto de trabajo; se refiere a la relación o grado de concordancia que tiene el trabajador y el trabajo que realiza.
4. Factores consecuentes subjetivos: abordada como experiencia subjetiva, es decir, los distintos elementos y/o componente de bienestar laboral que experimenta el colaborador en su centro de trabajo.

Así mismo, Granados señala que las dimensiones que componen la calidad de vida en el trabajo se clasifican en dos grupos:

1. Condiciones objetivas: a) medioambiente físico, b) medioambiente tecnológico, c) medioambiente contractual, d) medioambiente productivo.
2. Condiciones subjetivas: a) esfera privada y mundo laboral, b) individuo y actividad profesional, c) organización y función directiva, d) beneficios.

## 2.2. Antecedentes

### A. Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional, se han rescatado como trabajos previos que abordan las variables de estudio, por ejemplo, Sánchez (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de identificar si las condiciones laborales en la empresa tienen una relación con la satisfacción del trabajador. Para ello, utilizó el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y, a partir de una muestra de 32 trabajadores reportó una correlación significativa ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) de  $\text{Rho} = 0.879$ , dicho resultado permitió concluir que las condiciones laborales si tienen relación significativa con la satisfacción del trabajador.

Cruzado (2022) realizó una investigación planteando como objetivo determinar la correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo, el estudio fue llevado a cabo según el enfoque cuantitativo y contó con un alcance correlacional, trabajando con una muestra de 134 usuarios internos, obteniendo como resultados, una significancia por debajo del 0.05, que sirvió para comprobar dicha correlación y  $\text{Rho} = 0.405$ , que implicó que las condiciones laborales se correlacionan positivamente con la calidad de vida laboral en la muestra estudiada.

Ayala (2023) desarrolló una investigación con el objetivo de establecer la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2 en la ciudad de Lima; realizando para ello, un estudio cuantitativo tipo básica, de alcance correlacional y diseño no experimental, en la que participaron 83 enfermeros, los resultados demuestran que el 56% de los trabajadores considera que en el hospital, las condiciones de trabajo son de nivel bueno y el 43% lo considera de nivel regular y el 1% lo considera de nivel malo, en cuanto a la calidad de vida de trabajo de los enfermeros, el 64% representaron un nivel medio, el 1% un nivel bajo y el 35% manifestaron un nivel de vida alta. Se obtuvo un resultado  $\text{Rho} = 0.576$ , con una significancia de 0.000 concluyendo que existe correlación positiva directa y moderada entre las dos variables de estudio.

Andia (2023) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Virú. El estudio se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 81 trabajadores, y la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario. Los resultados mostraron que el 93.8% de los encuestados presentaban un nivel medio de

riesgo psicosocial, mientras que el 59.3% de ellos mostraban un nivel medio de calidad de vida laboral. Se concluyó que existe una relación significativa y negativa de magnitud media entre ambas variables, lo que indica que un mayor nivel de riesgo psicosocial está asociado con una disminución en la calidad de vida laboral.

Salinas & Siancas (2021) realizaron una investigación con el objetivo de establecer la relación entre recursos humanos y la calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris SAC. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se evidenció una relación positiva entre las dos variables. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris SAC 2021.

Llacuash (2021) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral en los colaboradores de la empresa Ares Mobiliario SAC. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. La muestra estuvo conformada por 58 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y entrevista, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados fueron  $r=0.782$ , concluyendo que existe correlación alta entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Ares Mobiliario SAC.

## **B. Antecedentes Internacionales**

En el contexto internacional, se han revisado los siguientes antecedentes: Lengua (2022) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, y se trabajó con una muestra estratificada de 151 trabajadores. Los resultados descriptivos mostraron que el 71.1% de los trabajadores percibían las condiciones laborales como excelentes, y el 91.4% de los participantes presentaban un nivel medio-bajo de estrés. En cuanto a los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de significancia (Sig.) menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de  $Rho = -0.577$ , lo que llevó al autor a concluir que existe una correlación inversa entre las condiciones laborales y el estrés laboral; es decir, cuando las condiciones de trabajo son mejores, los niveles de estrés tienden a ser más bajos.

Grisales (2020) desarrolló un estudio con la intención de verificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral; por esta razón, realizaron un estudio cuantitativo con una pretensión correlacional en una muestra de 30 colaboradores de una empresa privada; cuyos resultados a nivel descriptivo reportaron que un 53.3% de encuestados indicaron con un nivel medio las condiciones físicas y ambientales; el 66.7% de trabajadores también indicaron como medio el nivel de recompensas; y de acuerdo al resultado inferencial, la significancia menor a 0.05 permitió a los investigadores convalidar la relación, concluyendo que existe relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción del trabajador.

De igual manera, Suárez et al. (2020) realizaron una investigación a fin de determinar la relación entre las condiciones laborales y el estrés; debido a ello, la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, según los diseños no experimentales y con alcance correlacional en el que participaron una muestra estratificada de 20 colaboradores, reportando resultados que dan cuenta que un 55.0% de encuestados manifestaron que siempre y casi siempre tienen estrés, el 90.0% han indicado haber tenido jaquecas regularmente, y de acuerdo a los resultados de nivel inferencial, los investigadores hallaron un valor Sig. > 0.05 por lo que concluyeron que no existe relación entre las condiciones laborales y el estrés.

Montoya et al. (2020) realizaron una indagación científica, con la finalidad de establecer la relación entre la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo, debido a ello, el abordaje metodológico fue conducido desde el enfoque cuantitativo a nivel correlacional, en la que participaron 71 trabajadores, y los resultados logrados, muestran que el 66.2% de trabajadores consideraron de alto el nivel de seguridad de su trabajo, el 50.7% percibieron tener alta satisfacción, además, del resultado inferencial, la significancia menor a 0.05 facilitó establecer dicha relación, por lo que concluyeron que la calidad de vida se correlaciona positivamente con la satisfacción.

Lizárraga et al. (2022) desarrollaron una investigación que tuvo como propósito analizar la percepción de la calidad de vida en el trabajo y su relación con el modelo de desarrollo organizacional implementado por una empresa comercial; en base a un estudio descriptivo y transversal, cuya metodología es cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 63 colaboradores, el instrumento de recolección de datos tuvo un grado de confiabilidad de 0.95, los resultados muestran que la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores alcanza niveles favorables en las cinco dimensiones propuestas, integración al puesto de

trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo. El estudio les permitió concluir que el modelo utilizado por la empresa ha contribuido de manera positiva y significativa en la calidad de vida laboral.

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Accidentes laborales.** Es aquella circunstancia o hecho que sucede de manera imprevista en el ámbito laboral y que puede o no ocasionar alguna lesión que afecte la salud del trabajador (Díaz et al., 2020).

**Bienestar laboral.** Es el estado de una persona que expresa satisfacción (Agui Ortiz, 2020).

**Ergonomía.** Es el estudio de cómo se puede ayudar a las personas a trabajar de manera que no se provoquen lesiones en cuanto a su estado físico (Departamento de Seguros de Texas, 2021).

**Riesgos psicosociales.** Son aquellas situaciones laborales que representan un riesgo para la salud de las personas (Jiménez et al., 2019).

**Satisfacción laboral.** Son un conjunto de percepciones positivas en relación al trabajo (Mora & Mariscal, 2019).

**Seguridad y salud.** Es una disciplina orientada a prevenir las lesiones y enfermedades por causa de las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (Butrón, 2021).

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

##### 3.1.2 *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre el medio ambiente del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

Existe relación significativa entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

#### 3.2 Definición conceptual de las variables

##### **Variable 1: *Condiciones laborales***

Las condiciones de trabajo pueden afectar a la salud de los trabajadores, es así que las condiciones de trabajo engloban tres ámbitos diferenciados: en primer lugar el medio ambiente de trabajo, el cual se entiende como el conjunto de aspectos materiales que forman el entorno en el cual se realiza la tarea; en segundo lugar las exigencias de la tarea, lo que involucra esfuerzos, posturas, atención, monotonía y finalmente la organización del trabajo, es decir, la forma en que están distribuidas las distintas tareas (Bestratén et al., 2003).

##### **Variable 2: *Calidad de vida laboral***

La calidad de vida laboral se mide bajo ciertos indicadores que facilitan su medición. Por ello manifiesta que dichos indicadores se establecen bajo cuatro dimensiones: individuales, medio ambiente, organización y entorno sociolaboral (Segurado & Agulló, 2002).

### 3.3 Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable Condiciones laborales*

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Rangos
Condiciones laborales	Se medirá mediante cuestionario compuesto por tres dimensiones: medioambiente, exigencias de la tarea y organización	Medio ambiente de trabajo	Ventilación Iluminación Ruido Espacio de trabajo Señalizaciones de seguridad.	1, 2, 3, 4, y 5	Ordinal  Escala de Likert	1. Inadecuado	[15 – 34]
		Exigencias de la tarea	Ritmo de trabajo Descanso apropiado Presión en el trabajo Sobrecarga laboral Duración de la jornada	6, 7, 8, 9, y 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	2. Medianamente aceptable	[35 – 54]
		Organización del trabajo	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Comunicación con superiores Comunicación abierta Autonomía en el trabajo	11, 12, 13, 14 y 15		3. Adecuada	[55 -75]

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral*

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Calidad de vida laboral	Se medirá a partir de un cuestionario conformado por cuatro dimensiones: individuales, del ambiente del trabajo, de la organización, del entorno social-laboral	Individuales	Equilibrio trabajo-familia	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal Escala de Likert	1. Deficiente	[20 – 46]
			Desarrollo laboral				
			Bienestar laboral				
			Motivación en el trabajo				
		Seguridad e higiene en el trabajo	Recompensas intrínsecas	6, 7, 8, 9 y 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre		
			Equipos de protección				
			Equipos de bioseguridad				
			Ergonomía				
		Organización	Indumentaria de trabajo	11, 12, 13, 14 y 15	2. Regular		
			Servicios sanitarios				
			Retribución económica				
			Estabilidad laboral				
Entorno sociolaboral.	Asistencia de salud ocupacional	16, 17, 18, 19 y 20	3. Alto				
	Beneficios de transporte						
	Beneficios de alimentación						
	Actividades corporativas						
			Retroalimentación				
			Sociodemográfico				
			Reconocimiento al esfuerzo				
			Estilo de vida laboral				

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue básica. Las investigaciones básicas se caracterizan porque no buscan resolver el problema de forma inmediata, sino más bien, buscan comprender cómo es que se comporta o sucede el fenómeno de estudio a partir de explicaciones y fundamentaciones teóricas, incrementando de esta forma el saber en relación al tema investigado del cual se evidenció un vacío en el conocimiento (Grove & Gray, 2019).

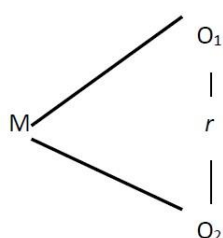
### 4.2 Diseño de investigación

En relación al diseño, la investigación se caracterizó por ser no experimental. Debido a que en este tipo de investigaciones no existe la manipulación y menos la intervención por parte de los investigadores sobre las variables estudiadas (Grove & Gray, 2019).

El nivel de la investigación fue correlacional. En este tipo de estudios, la pretensión es de poder verificar si dos variables se encuentren asociadas o relacionadas (Huaire et al., 2022). Debido a ello, se buscó comprobar que las condiciones laborales se relacionan con la calidad de vida laboral y los estudios correlacionales proporcionan información sobre la relación y el grado o intensidad de la relación, de esta forma se puede obtener información sobre que tanto las condiciones laborales se relacionan con la calidad de vida laboral.

### Figura 1

*Diseño correlacional de la investigación*



En el que:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1: V1: Condiciones laborales

O2: Observación de la variable 1: V2: Calidad de vida laboral

r: Correlación entre V1 y V2.

### 4.3 Método de investigación

El método empleado en esta investigación fue hipotético-deductivo, el cual consiste en el planteamiento de hipótesis que posteriormente serán rechazadas o aceptadas mediante resultados de un procedimiento estadístico (Bernal, 2010).

### 4.4 Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 211 trabajadores que laboran en la empresa CYNARA PERU S.A.C. La población o también llamado universo es un conjunto de elementos finitos o infinitos, los cuales poseen características comunes los mismos que serán extensivos a las conclusiones de la investigación (Arias Odón, 2012).

La muestra es un subgrupo de la población que nos interesa, sobre la cual se recoleta los datos pertinentes y deberá ser representativa para generalizar los resultados obtenidos Hernández & Mendoza (2018).

**Tabla 3**

*Población y muestra del estudio*

Área	Población	Muestra
Mantenimiento	21	13
Producción	172	112
Saneamiento	18	12
<b>Total</b>	211	137

### Muestreo

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, porque todos los miembros de la población tienen la posibilidad de ser elegidos. Hernández & Mendoza (2018) definen el muestreo probabilístico como aquellas unidades, casos o elementos que tienen la misma posibilidad de ser escogidos para formar parte de la muestra, los cuales se obtienen definiendo características de la población y el tamaño de la muestra.

### Criterios de inclusión

Se incluyeron a trabajadores de ambos sexos, mayores de 18 y menores de 60 años, que laboren en el área de producción (pelado, envasado, pesaje y etiquetado), mantenimiento y saneamiento de la empresa CYNARA PERU S.A.C.

### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron a trabajadores del área administrativa, control interno (vigilancia) y control de calidad; se excluyen también a personal que se encuentre con licencia y/o descanso médico. El motivo de la exclusión es debido a que, en nuestro estudio nos enfocamos en el personal que se encuentra expuesto a factores de riesgo, es decir, propensos a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La muestra del estudio, estuvo compuesta por 137 personas que laboran en la empresa CYNARA PERU S.A.C. La muestra se determinó mediante fórmula de poblaciones finitas y la selección de la muestra fue probabilística.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 211}{(0,05)^2(211 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = 137$$

Donde:

N representa el tamaño de la población = 211

Z es una puntuación estándar = 1.96 (al 95% de confianza)

p y q representan las probabilidades

E es el máximo error permitido

n es la muestra a calcular

### **4.5 Lugar de estudio**

La empresa CYNARA PERU S.A.C. que se encuentra ubicada en Alameda Cerro Alegre s/n, distrito de Imperial, Provincia de Cañete, departamento de Lima, Perú.



exigencias de la tarea y organización del trabajo. Presenta un cuerpo de indicadores, un cuerpo de ítems y un cuerpo de respuesta.

Para evaluar la Calidad de vida laboral se empleó un cuestionario que tuvo como objetivo determinar el nivel de la calidad de vida laboral. La duración de dicho cuestionario fue de 20 minutos y su aplicación fue de manera presencial a los trabajadores de la empresa CYNARA PERU SAC. El cuestionario fue diseñado por los autores, y consta de 20 preguntas politómicas en escala de Likert, en base a las dimensiones: individuales, seguridad e higiene en el trabajo, organización y entorno sociolaboral. Así mismo, presenta un cuerpo de indicadores, un cuerpo de ítems y un cuerpo de respuesta.

Para ambos cuestionarios se utilizó la nomenclatura de evaluación siguiente:

(1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

La escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide las respuestas de los participantes (Hernández et al., 2014).

### **Validación**

La validez se refiere al grado en que un instrumento es adecuado para evaluar una variable (Hernández & Mendoza, 2018). Los instrumentos que se han seleccionado para medir las variables cuentan con validez de contenido mediante el juicio de expertos (tabla 4).

Los instrumentos fueron validados por profesionales con amplia experiencia en el ámbito de la administración, así mismo, se recurrió a docentes de la Universidad Nacional de Cañete, expertos en asesoramiento de trabajos de investigación, los resultados de dictamen se muestran en la tabla 4.

### **Tabla 4**

*Validación del instrumento Condiciones laborales y Calidad de vida laboral*

<b>Experto</b>	<b>Aprobación</b>
Lic. Ana Benavente Bravo	Aplicable
Mg. Julio Wu Matta	Aplicable
Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes	Aplicable

### **Confiabilidad**

La confiabilidad es el grado en el que el instrumento no presenta errores en las mediciones (Hernández & Mendoza, 2018); es decir, que cuanto mayor sea la confiabilidad del instrumento, mucho mejor y con mayor certeza los resultados serán adecuados, de lo contrario, el uso de instrumentos con poca confiabilidad conduciría a errores.

Para demostrar si el instrumento es confiable se desarrolló una prueba piloto a los colaboradores de la empresa CYNARA PERU S.A.C y para evaluar los resultados se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 22, en el cual se halló el coeficiente Alfa de Cronbach para las variables condiciones laborales y calidad de vida laboral. Los resultados se detallan en la tabla 5 y 6

**Tabla 5**

*Resultados del análisis de confiabilidad de la variable Condiciones laborales*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	15

**Tabla 6**

*Resultados de análisis de confiabilidad de la variable Calidad de vida laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	20

Según Ñaupas Paitan et al. (2018) la confiabilidad se mide mediante el coeficiente de confiabilidad, el coeficiente de confiabilidad perfecto es 1, y aquellos resultados que oscilan entre 0.66 y 0.71, son aceptables. En nuestro caso el índice obtenido de alfa de Cronbach para la variable condiciones laborales fue de 0.836 y para la variable calidad de vida laboral fue de 0.958, por lo tanto, si observamos el anexo 6 se tiene como resultado que la calificación que se le da al instrumento de recolección de datos se encuentra en un nivel de confiabilidad excelente.

#### **4.7 Análisis y procesamiento de datos**

Para la recolección de los datos, se recurrió al cuestionario de las condiciones laborales y el cuestionario de calidad de vida laboral elaborado por los autores. Los datos se recopilaron según la escala de Likert empleada, a su vez descrita en la matriz de operacionalización de las variables.

Para la organización de los datos, la información recogida se registró en una hoja de cálculo Excel. Se diseñó en una tabla que contuvo los datos codificados según variables y dimensiones, en la cual se estructuró las respuestas en función a cada ítem.

Para el análisis de los datos, se utilizó un software de prueba IBM SPSS Statistics 22. Posteriormente se efectuó un análisis a nivel inferencial los cuales se basan en las hipótesis estadísticas nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_1$ ):

##### **Hipótesis General**

$H_1$ : Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024

$H_0$ : No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024

##### **Hipótesis específicas**

$H_1$ : Existe relación significativa entre el medio ambiente del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el medio ambiente del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.  
 $H_1$ : Existe relación significativa entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

$H_0$ : No existe relación significativa entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.  
 $H_1$ : Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024.

Para la interpretación de los resultados, se empleó técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales, correspondiéndoles un análisis detallado. A nivel descriptivo, se realizó la distribución de frecuencias con la finalidad de identificar los niveles o categorías de las variables junto a sus dimensiones; y a nivel inferencial, para seleccionar el estadístico de correlación previamente se efectuó la prueba de normalidad utilizando el método de Kolmogorov-Smirnov cuyo valor para las condiciones laborales fue de  $KS=0.130$  (Sig. = 0.200) y para calidad de vida laboral fue de  $KS=0.177$  (Sig. =0.100), dichos valores permitió establecer que los datos no provienen de una distribución normal, por lo tanto, se justificó el empleo de pruebas no paramétricas como Rho Spearman para verificar las hipótesis planteadas. (Ver anexo 5). Para la contrastación de las hipótesis planteadas se recurrió al coeficiente de correlación Rho de Spearman, los valores que abarca este test estadístico van desde -1, 0, +1, para la interpretación de los resultados acudimos a la información de la tabla 7.

### **Tabla 7**

*Tabla de valores de correlación*

-	1,00	Correlación negativa perfecta
-	0,90	Correlación negativa muy fuerte
-	0,75	Correlación negativa considerable
-	0,50	Correlación negativa media
-	0,25	Correlación negativa débil
-	0,10	Correlación negativa muy débil
	0,00	No existe correlación entre las variables
+	0,10	Correlación positiva muy débil
+	0,25	Correlación positiva débil
+	0,50	Correlación positiva media
+	0,75	Correlación positiva considerable
+	0,90	Correlación positiva muy fuerte
+	1,00	Correlación positiva perfecta

*Nota.* Adaptado de Metodología de la investigación (p.305), por Hernández et al., 2014 , McGrawHillEducation. Declaración de derechos de autor

**Tabla 8***Baremos para la organización y procesamiento de datos según variables y dimensiones*

Categoría	V1. Condiciones laborales	D1. Medioambiente de trabajo	D2. Exigencias de la tarea	D3. Organización del trabajo	
1. Inadecuada	[15 – 34]	[5 – 11]	[5 – 11]	[5 – 11]	
2. Medianamente aceptable	[35 – 54]	[12 – 18]	[12 – 18]	[12 – 18]	
3. Adecuada	[55 – 75]	[19 – 25]	[19 – 25]	[19 – 25]	
Categoría	V2. Calidad de vida laboral	D1. Individuales	D2. Seguridad e higiene en el trabajo	D3. Organización	D4. Entorno sociolaboral
1. Deficiente	[20 – 46]	[5 – 11]	[5 – 11]	[5 – 11]	[5 – 11]
2. Regular	[47 – 73]	[12 – 18]	[12 – 18]	[12 – 18]	[12 – 18]
3. Alto	[74 – 100]	[19 – 25]	[19 – 25]	[19 – 25]	[19 – 25]

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

#### 5.1.1. Condiciones laborales y sus dimensiones

Los estadísticos descriptivos muestran el comportamiento de las variables en estudio y reflejan la realidad de los hechos. Los resultados para la variable condiciones laborales y sus correspondientes dimensiones se muestra en la tabla 9 que contiene la frecuencia, porcentaje y la cantidad total de trabajadores que se encuentran en las categorías inadecuada, medianamente aceptable y adecuada. El nivel inadecuado significa una situación que no es óptima o muestra algún inconveniente, es decir no satisface los estándares mínimos de condiciones laborales y pueden generar insatisfacción, malestar y posiblemente afectar la salud y el rendimiento de los trabajadores, el nivel medianamente aceptable, se refiere a una situación o ambiente que no logra alcanzar un nivel alto, sino más bien, es un punto intermedio, es decir que las condiciones laborales no son las ideales, cumplen con algunos requisitos básicos y pueden ser aceptables pero pueden ser mejoradas de manera significativa y la categoría de nivel adecuada, presentan a un nivel apropiado o es conveniente para realizar una actividad determinada, es decir que las condiciones laborales son satisfactorias y cumplen con las expectativas o estándares establecidos. Este nivel sugiere que los trabajadores están en un entorno que favorece su bienestar y productividad.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable condiciones laborales y sus dimensiones.*

Nivel	Dimensiones de la variable						Variable 1.	
	Medio ambiente de trabajo		Exigencias de la tarea		Organización del trabajo		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuada	2	1.46%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Medianamente aceptable	24	17.52%	42	30.66%	18	13.14%	20	14.60%
Adecuada	111	81.02%	95	69.34%	119	86.86%	117	85.40%
Total	137	100	137	100	137	100	137	100

Los resultados obtenidos en la tabla 9, muestran que, del total de los encuestados que participaron en la muestra para la dimensión de medio ambiente de trabajo; 111 trabajadores perciben que el medio ambiente de trabajo es adecuado, esto en virtud a que la ventilación y la iluminación del ambiente de trabajo son óptimos; 24 trabajadores consideran que el medio ambiente de trabajo es medianamente aceptable, debido posiblemente a que se requiere mejoras en las señalizaciones; 2 trabajadores perciben que el medio ambiente de trabajo es inadecuado, probablemente porque requiere mejorar el espacio físico de trabajo.

Respecto a la dimensión exigencias de la tarea se observa que 95 trabajadores perciben que las exigencias en las tareas son adecuadas, reflejado en que la actividad, la sobre carga laboral y la jornada de trabajo son óptimos y adecuados, 42 trabajadores consideran que las exigencias en las tareas son medianamente aceptables, debido posiblemente a que el ritmo de trabajo y el descanso son puntos que se deben mejorar; no existen trabajadores que hayan señalado que las exigencias en las tareas sea inadecuado.

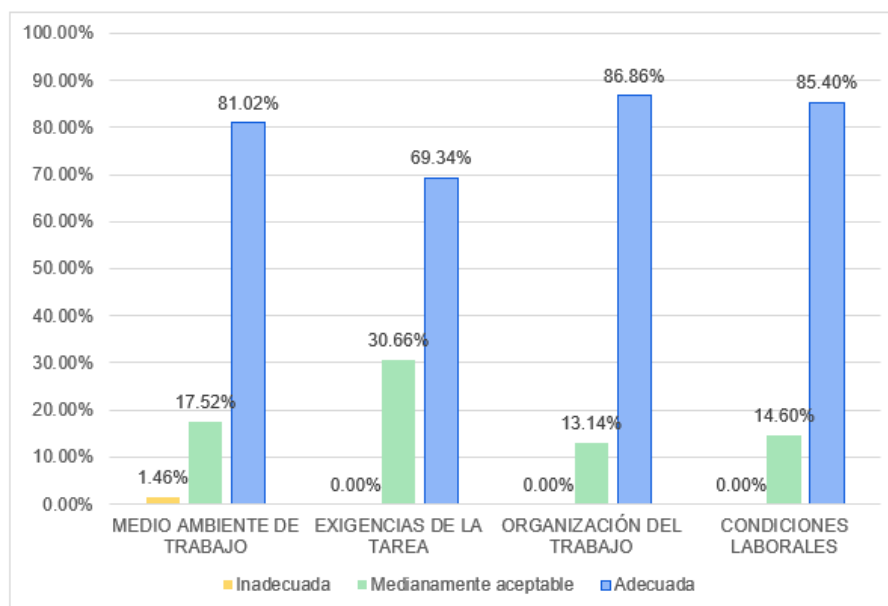
Respecto a la dimensión organización del trabajo, se observa que 119 trabajadores perciben que la organización del trabajo es adecuado, esto debido a que, se realiza trabajos en equipo, hay una comunicación adecuada con los superiores y se toman en consideración las opiniones de los trabajadores, 18 trabajadores encuentran que la organización del trabajo es medianamente aceptable, debido posiblemente a que es necesario mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo, finalmente, no se encontró a trabajadores que percibieran que la organización del trabajo tenga un nivel inadecuado.

Respecto a la variable 1. Condiciones laborales, se tiene que 117 trabajadores evalúan que tiene un nivel adecuado, 20 trabajadores perciben que las condiciones laborales tienen un nivel medianamente aceptable y ninguno de los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. perciben que las condiciones laborales tengan el nivel inadecuado. En general se puede decir que la mayoría de trabajadores (85.40%) evalúan las condiciones laborales de manera positiva, es decir reflejan una percepción de satisfacción general con las condiciones bajo la cuales realizan su trabajo.

La figura 2, muestra en porcentajes los resultados de la variable condiciones laborales y sus dimensiones medio ambiente de trabajo, exigencias en la tarea y organización del trabajo, los niveles de percepción se encuentran en las categorías: inadecuada, medianamente aceptable y adecuada.

### Figura 3

*Histograma de frecuencias de las condiciones laborales y sus dimensiones en porcentajes, según sus niveles*



Los resultados de la figura 2, muestran que del total de encuestados que participó en el estudio. Respecto a la dimensión medio ambiente de trabajo se observa que el 81.02% de los trabajadores, perciben que el medio ambiente de trabajo en la empresa CYNARA PERU S.A.C. tiene un nivel adecuado, esto debido a que el medio ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación, lo cual favorece para realizar un trabajo en condiciones confortables y seguro, el control del ruido favorece a la concentración durante el trabajo y el espacio de trabajo se encuentra bien distribuido y tiene suficiente amplitud para que los trabajadores desempeñen sus tareas con mayor eficiencia y comodidad, las señalizaciones de seguridad se encuentran bien ubicadas y claras y permiten prevenir accidentes y pueden orientar a los trabajadores en caso de emergencia.

Por otro lado, el 17.52% de los trabajadores considera que el medio ambiente de trabajo se encuentra en un nivel medianamente aceptable, es decir que dicho porcentaje de trabajadores, pueden estar experimentando deficiencias en alguno de los indicadores: ventilación, iluminación, control del ruido, espacio de trabajo o señalizaciones de seguridad que, aunque no representan un riesgo grave, podrían mejorarse. El 1.46% de la muestra encuentra que el ambiente de trabajo es de un nivel inadecuado, esto posiblemente porque enfrentan condiciones adversas en varios o algunos de los indicadores anteriormente

mencionados, lo que podría afectar negativamente su rendimiento y bienestar en el lugar donde trabajan.

Respecto a la dimensión exigencias de la tarea se puede notar que la mayor proporción de 69.34% de trabajadores, perciben que las exigencias de la tarea encargada son adecuadas, es decir que el ritmo de trabajo, los periodos de descanso, la presión laboral, la carga de trabajo y la duración de la jornada laboral son manejables y no representan un obstáculo para su bienestar o desempeño.

Por otro lado, un 30.66% de los trabajadores clasifica las exigencias de la tarea como medianamente aceptables. Es decir, este porcentaje de trabajadores, podrían estar experimentando una mayor presión o sobrecarga de trabajo y que podrían impactar en su satisfacción y eficiencia laboral, aunque no sea de manera crítica.

Es alentador que ningún trabajador (0%) haya calificado las exigencias de la tarea como inadecuadas. Esto quiere decir que, aunque existan áreas que requiere mejoras, no se identificaron exigencias en la tarea que sean insostenibles o perjudiciales.

Respecto a la dimensión organización del trabajo: el 86.86% de los trabajadores perciben que la organización de su entorno laboral es adecuada. Es decir, que la mayoría de los trabajadores experimentan relaciones interpersonales positivas, un buen trabajo en equipo, y una comunicación efectiva con sus superiores. Además, es probable que disfruten de una comunicación abierta en su lugar de trabajo y de un grado adecuado de autonomía en la realización de sus tareas, lo que contribuye a un ambiente laboral saludable y productivo.

El 13.14% de los trabajadores considera que la organización del trabajo es medianamente aceptable. Este grupo podría estar disconformes en algunas áreas específicas, como la comunicación con sus superiores o tienen poca autonomía en el trabajo. Esto puede afectar su satisfacción y rendimiento laboral, sin embargo, aunque no perciben la organización del trabajo como inadecuada, sugieren que existen algunos indicadores que podrían mejorarse.

Es importante señalar que ningún trabajador (0%) haya calificado a la organización del trabajo en la empresa CYNARA PERU S.A.C. como inadecuada. Esto indica que, si bien existen áreas que pueden necesitar ajustes, no hay percepciones de desorganización o problemas graves en el entorno laboral.

Finalmente, para la variable condiciones laborales los resultados sugieren que la empresa CYNARA PERU S.A.C. ofrece un entorno de trabajo mayormente favorable y bien gestionado en razón a que la mayoría de los trabajadores representados por 85.40% se encuentran satisfechos con las condiciones laborales. Es decir, la empresa proporciona un medio ambiente de trabajo favorable, con buena ventilación, iluminación adecuada, niveles aceptables de ruido, suficiente espacio de trabajo, y señalizaciones de seguridad visibles. Además, la mayoría de los trabajadores consideran que las exigencias de su tarea, como el ritmo de trabajo, los periodos de descanso, la presión laboral, la carga de trabajo y la duración de la jornada, están en niveles manejables que no afectan negativamente su bienestar.

En cuanto a la organización del trabajo, también se observa una percepción positiva, con relaciones interpersonales saludables, un buen trabajo en equipo, comunicación efectiva con superiores, una comunicación abierta en el lugar de trabajo y un grado adecuado de autonomía en las tareas.

El 14.60% de los trabajadores percibe las condiciones laborales como medianamente aceptables. En razón a que algunas áreas del medio ambiente de trabajo, puedan tener deficiencias en la ventilación o la iluminación, o que las exigencias de la tarea, sean inapropiadas por mayor presión laboral o sobrecarga. También es posible que enfrenten desafíos en la organización del trabajo, como una comunicación no tan fluida, o una autonomía limitada.

Es importante señalar que ningún trabajador (0%) ha calificado a las condiciones laborales de la empresa CYNARA PERU S. A. C. como inadecuadas, lo que indica que, aunque existen áreas que podrían mejorarse, no se identifican problemas graves que afecten significativamente el bienestar o la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **5.1.2. Calidad de vida laboral y sus dimensiones**

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar general de los empleados en su entorno de trabajo, abarcando los componentes: i) individuales, definido como el equilibrio entre trabajo y vida familiar, desarrollo profesional, bienestar general, motivación y recompensas intrínsecas; ii) Seguridad e higiene en el trabajo que evalúa la adecuación de equipos de protección, bioseguridad, ergonomía, indumentaria de trabajo y servicios sanitarios; iii) Organización, que examina la equidad en la retribución económica, la estabilidad laboral, la asistencia de salud ocupacional, y los beneficios de transporte y alimentación y iv) Entorno sociolaboral, que evalúa las actividades corporativas,

retroalimentación, reconocimiento al esfuerzo y el estilo de vida laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo saludable y motivador. Dichos componentes se evalúan en tres categorías: deficiente, regular y alto.

La tabla 10, muestra la frecuencia, porcentaje y la cantidad total de trabajadores que se encuentran en las categorías deficiente, regular y alto, donde la categoría deficiente, significa que los trabajadores enfrentan una serie de dificultades en la calidad de vida laboral y sus correspondiente componentes, la categoría regular significa que la calidad de vida laboral es aceptable, pero presenta áreas que necesitan mejora y la categoría alto, significa que la calidad de vida laboral y sus correspondientes dimensiones son excelentes.

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones*

Nivel	Dimensiones de la variable								Variable 2. Calidad de vida laboral	
	Individuales		Seguridad e higiene en el trabajo		Organización		Entorno sociolaboral			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	3.65%	6	4.38%	17	12.41%	2	1.46%	4	2.92%
Regular	46	33.58%	25	18.25%	60	43.80%	74	54.01%	38	27.74%
Alto	86	62.77%	106	77.37%	60	43.80%	61	44.53%	95	69.34%
Total	137	100	137	100	137	100	137	100	137	100

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10, se observa que, del total de los encuestados que participaron en la muestra de estudio. Respecto a la dimensión individuales; 86 trabajadores perciben que el componente individual se encuentra en un nivel alto, entonces se podría entender que los trabajadores gozan de un excelente equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, se sienten motivados y con satisfacción porque las recompensas intrínsecas son significativas. 46 trabajadores perciben el componente individual en el nivel regular, debido posiblemente a que logran un equilibrio moderado entre trabajo y vida familiar, tienen oportunidades limitadas de desarrollo profesional y un bienestar aceptable. La motivación es

moderada y las recompensas intrínsecas están presentes, pero no son significativas. 5 trabajadores de un total de 137, muestran que el componente individual se encuentra en un nivel deficiente, probablemente porque experimentan desequilibrios significativos entre el trabajo y la vida familiar, tienen pocas oportunidades de desarrollo laboral y bajo bienestar general. La motivación es baja y las recompensas intrínsecas son prácticamente inexistentes.

Respecto a la dimensión seguridad e higiene en el trabajo se puede observar que 106 trabajadores dicen que la seguridad e higiene en el trabajo es de nivel alto entonces, se podría entender que, las medidas de bioseguridad y la indumentaria de trabajo son óptimas, la ergonomía también es óptima, los servicios sanitarios son muy buenos. 25 trabajadores dicen que la seguridad e higiene en el trabajo es de nivel regular, debido posiblemente a que los equipos de protección y los servicios sanitarios podrían ser mejorados. 6 trabajadores, manifestaron que la seguridad e higiene en el trabajo se encuentran en un nivel deficiente, probablemente por la postura en el trabajo, dicho grupo de trabajadores, indican que los equipos de protección y bioseguridad son inadecuados y la ergonomía de los equipos o herramientas son deficientes.

Respecto a la dimensión organización; 60 trabajadores manifestaron que la organización en el trabajo se encuentra en un nivel alto, entonces se podría entender que, hay una estabilidad laboral y la retribución económica es competitiva además que la asistencia de salud ocupacional es completa. por otro lado, un grupo de 60 trabajadores indicaron que la organización laboral se encuentra en un nivel regular, debido posiblemente que, para dicho grupo, las remuneraciones sean justas, pero no suficiente y la asistencia médica sea moderada. 17 trabajadores encuestados manifestaron que la organización laboral se encuentra en un nivel deficiente, probablemente por la ausencia del servicio de transporte y alimentación, la compensación económica por el trabajo que realizan es insuficiente.

En cuanto a la dimensión del entorno sociolaboral; se tiene que 61 trabajadores perciben dicho entorno en un nivel alto, entonces se podría entender que, existen frecuentes actividades de integración y confraternidad, además se percibe que se valora y se reconoce el esfuerzo en las tareas encomendadas. 74 trabajadores manifestaron que el entorno sociolaboral tiene un nivel regular, debido posiblemente a la retroalimentación que es esporádica y los estilos de vida saludable son medianamente saludables. 2 trabajadores encuentran en un nivel deficiente, el entorno sociolaboral, probablemente porque sienten que

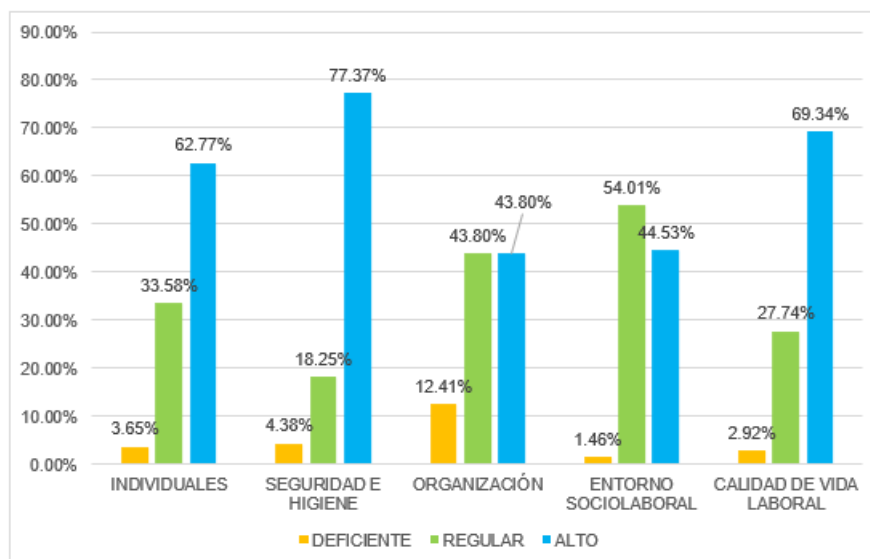
hay diferencia entre el trato a los demás, sienten que las actividades corporativas son escasas o ineficaces, la retroalimentación es mínima, y no reciben reconocimiento al esfuerzo.

Finalmente, para la variable calidad de vida laboral, se puede observar en la tabla 10 que 95 trabajadores encuentran su calidad de vida laboral en el nivel alto, 38 trabajadores se encuentran en un nivel regular y 4 se encuentran en un nivel deficiente.

La figura 4, muestra en porcentajes las categorías: deficiente, regular y alto del total de trabajadores de la variable calidad de vida laboral el cual mide el bienestar general de los trabajadores en su entorno de trabajo, y se descompone en cuatro componentes: individuales, seguridad e higiene, organización y entorno sociolaboral.

#### Figura 4

*Histograma de frecuencias de la Calidad de vida laboral y sus dimensiones*



La dimensión individuales, evalúa aspectos personales del trabajador en relación con su empleo, como el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, el desarrollo y bienestar laboral, la motivación y las recompensas intrínsecas, según los resultados obtenidos en la figura 3, se observa que, del total de encuestados que participó en el estudio, el 62.77% de los trabajadores experimentan una alta calidad de vida en estos aspectos individuales, mientras que un 33.58% se encuentran en un nivel regular y un 3.65% se encuentran en un nivel deficiente, el cual indica que es posible en general, que la mayoría de los trabajadores tengan una percepción positiva de su experiencia laboral a nivel personal, aunque existe una minoría significativa que aún percibe que hay aspectos del componente individuales que deben mejorarse.

La dimensión seguridad e higiene en el trabajo está centrada en las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, abarcando la disponibilidad de equipos de protección, bioseguridad, ergonomía, indumentaria y servicios sanitarios, los resultados muestran que el 77.37% de los trabajadores considera que las condiciones de seguridad e higiene en trabajo se encuentran en un nivel alto, el 18.25% perciben que se encuentran en un nivel regular y el 4.38% consideran que es deficiente; dichos resultados, en general reflejan una fuerte orientación de la organización hacia la protección y el bienestar físico de sus trabajadores.

La dimensión organización evalúa los aspectos relacionados con la estabilidad laboral, la retribución económica, la asistencia de salud ocupacional, y los beneficios adicionales como el transporte y la alimentación, los resultados muestran que el 43.80% de los trabajadores evalúan este componente en un nivel alto, el mismo porcentaje (43.80%) lo califica en un nivel regular y el 12.41% lo percibe como deficiente. Estos resultados pueden indicar que, aunque exista muchos trabajadores satisfechos con las políticas y beneficios organizacionales, también hay una proporción considerable de trabajadores que sienten insatisfacción o inestabilidad en este componente.

La dimensión entorno sociolaboral, evalúa la dinámica social y cultural del entorno de trabajo, incluyendo las actividades corporativas, la retroalimentación, el reconocimiento al esfuerzo y el estilo de vida laboral, los resultados muestran que el 54.01% de los trabajadores percibe su entorno sociolaboral en un nivel regular, el 44.53% lo percibe en un nivel alto y el 1.46% lo considera en un nivel deficiente. En general, los resultados muestran que la mayor proporción de trabajadores tiene una percepción moderada a alta de su entorno social en el trabajo por tanto se refleja en un ambiente laboral saludable en términos de interacción social y cultura organizacional.

Finalmente, para la variable calidad de vida laboral considerada como la suma de los componentes anteriormente evaluados, se percibe que el 69.34% de los encuestados dicen que la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel alto, el 27.74% manifestó que se encuentra en un nivel regular y 2.92% dicen que se encuentra en un nivel deficiente. Esto indica que la mayoría de los trabajadores experimentan un bienestar considerable en su trabajo, aunque aún existen áreas para mejorar. Los componentes individuales y de seguridad e higiene destacan de manera positiva, mientras que la organización y el entorno sociolaboral presentan oportunidades para un mayor desarrollo y optimización.

## 5.2. Resultados inferenciales

### 5.2.1. Prueba de hipótesis

Antes de proceder a la prueba de hipótesis, fue necesario seleccionar el estadístico de prueba para ello se realizó la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov Smirnov (KS) debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a 50 ( $n=137$ ), al respecto Flores y Flores (2021) dicen que la prueba de KS, es una prueba de bondad de ajuste que se utiliza para probar la normalidad de los datos muestrales. Muchos análisis estadísticos dependen del cumplimiento de la normalidad de sus datos, por tanto, para la presente investigación se ha planteado las siguientes hipótesis de normalidad:

- $H_0$ : Los datos siguen una distribución normal
- $H_1$ : Los datos no siguen una distribución normal

En la tabla 11, se muestra los resultados del análisis de normalidad para las variables condiciones laborales y sus dimensiones: medio ambiente de trabajo, exigencias en la tarea, organización del trabajo, y la variable calidad de vida laboral, el nivel de confianza para la prueba se seleccionó en 95%, (error 5%)

**Tabla 11**

*Prueba de Normalidad*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Medio ambiente de trabajo	,169	137	,000
Exigencias de la tarea	,155	137	,000
Organización del trabajo	,174	137	,000
Condiciones laborales	,135	137	,000
Calidad de vida laboral	,135	137	,000

**Nota:** Elaborado en base a los datos de obtenidos de la encuesta

Según los resultados de la tabla 11, los valores del estadístico KS y sus correspondientes valores de la significancia ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) se demuestra que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) por tanto, concluimos que los datos no siguen una distribución normal, consecuentemente, corresponde a analizar las correlaciones dentro del campo de la estadística no paramétrica.

Al respecto de las correlaciones en el campo no paramétrica Spiegel & Stephens (2009) manifiestan que, el estadístico Rho Spearman es utilizado para correlacionar datos bivariados que se encuentran agrupados en rangos o escalas.

### 5.2.2. Correlación entre las condiciones laborales y calidad de vida laboral

Responde a la prueba de hipótesis general “Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024” para operacionalizar dicha hipótesis se plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho:  $Rho = 0$  (no existe relación significativa entre las variables)

H1:  $Rho \neq 0$  (existe relación significativa entre las variables)

Para la interpretación se evalúa la significancia si es menor que la probabilidad asumida ( $Sig. < 0.05$ ) se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

A continuación, en la tabla 12 se muestra los resultados de la correlación entre las variables condiciones laborales y calidad de vida laboral utilizando el estadístico Rho de Spearman, el nivel de significancia asumido fue de 5%.

**Tabla 12**

*Correlación entre las variables condiciones laborales y la calidad de vida laboral*

			Condiciones laborales	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados correspondientes a la tabla 12 se observa el nivel de correlación de las variables, donde el coeficiente Rho de Spearman tiene el valor de  $Rho = 0.783$ , lo cual Hernández et al. (2014), clasifica como una correlación positiva considerable. Al observar los niveles de significancia ( $Sig.<0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir, que existe correlación significativa entre la variable condiciones

laborales y calidad de vida laboral. Los resultados muestran que un aumento en las condiciones laborales estará asociado en 78.3% a un aumento en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C.

### 5.2.3. Correlación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral

Responde a la prueba de hipótesis específica “existe relación significativa entre el medio ambiente del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024”, para operacionalizar dicha hipótesis se plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho:  $Rho = 0$  (no existe relación significativa entre las variables)

H1:  $Rho \neq 0$  (existe relación significativa entre las variables)

Para la interpretación se evalúa la significancia si es menor que la probabilidad asumida ( $Sig. < 0.05$ ) se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En la tabla 13 se muestra los resultados de la correlación, utilizando el estadístico Rho de Spearman y el nivel de significancia de 5%.

**Tabla 13**

*Correlación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral*

			Medio ambiente de trabajo	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Medio ambiente de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados correspondientes a la tabla 13, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión medio ambiente de trabajo y la variable calidad de vida

laboral, arrojó un valor de  $Rho = 0.739$ , según Hernández et al. (2014), dicho valor clasifica como una correlación positiva media. Esto significa que a medida que mejora el medio ambiente de trabajo, también tiende a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores. Es decir, un ambiente de trabajo que ofrezca condiciones óptimas de ventilación, iluminación, niveles controlados de ruido, espacios de trabajo confortables y señalizaciones de seguridad claras, estará asociado significativamente en la mejora del bienestar laboral.

Así mismo, el valor de la significancia obtenido es de 0.000, ( $Sig. < 0.05$ ) por tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que significa que la dimensión medio ambiente de trabajo tiene relación altamente significativa con la variable calidad de vida laboral, descartando la posibilidad de que los resultados de la tabla 13 se deban al azar. Esto refuerza la validez de la relación entre ambas variables, demostrando que el medio ambiente laboral, tienen un impacto real en la percepción de los empleados sobre su calidad de vida laboral.

### **5.3.3. Correlación entre las exigencias en la tarea y la calidad de vida laboral**

Responde a la prueba de hipótesis específica “existe relación significativa entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024”, para operacionalizar dicha hipótesis se plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_0$ :  $Rho = 0$  (no existe relación significativa entre las variables)

$H_1$ :  $Rho \neq 0$  (existe relación significativa entre las variables)

Para la interpretación se evalúa la significancia si es menor que la probabilidad asumida ( $Sig. < 0.05$ ) se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En la tabla 14 se muestra los resultados de la correlación, utilizando el estadístico Rho de Spearman y el nivel de significancia de 5%.

**Tabla 14***Correlación entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral*

			Exigencias de la tarea	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Exigencias de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	137	137
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	137	137

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados correspondientes a la Tabla 14 se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión exigencias de la tarea y la variable calidad de vida laboral, arrojó un valor de  $Rho = 0.325$ , y según Hernández et al. (2014), dicho valor clasifica como una correlación positiva débil. Esto significa que, si las exigencias laborales son bien gestionadas, con ritmos de trabajo adecuados, descansos suficientes, una presión laboral controlada, una carga de trabajo manejable y jornadas laborales razonables, los trabajadores experimentarían una mejor calidad de vida laboral.

El valor de la significancia obtenido es de 0.000, (Sig. < 0.05), esto conduce a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que significa que la dimensión exigencias de la tarea tiene relación significativa con la variable calidad de vida laboral, dicha relación no es producto del azar y resalta la importancia de gestionar adecuadamente las exigencias en la tarea para mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C.

#### **5.2.4. Correlación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral**

Responde a la prueba de hipótesis específica “existe relación significativa entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024”, para operacionalizar dicha hipótesis se plantea las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_0$ :  $Rho = 0$  (no existe relación significativa entre las variables)

H1:  $Rho \neq 0$  (existe relación significativa entre las variables)

Para la interpretación se evalúa la significancia, si es menor que la probabilidad asumida ( $Sig. < 0.05$ ) se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En la tabla 15 se muestra los resultados de la correlación, utilizando el estadístico Rho de Spearman y el nivel de significancia de 5%. Los resultados muestran un coeficiente Rho de 0.741 con una significancia de 0.000, estos valores ofrecen una comprensión clara y significativa de la relación entre ambas variables.

**Tabla 15**

*Correlación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral*

		Organización del trabajo	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Organización del trabajo	1,000	,741**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	137	137
	Calidad de vida laboral	,741**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	137	137

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados correspondientes a la tabla 15 se analiza que el grado de correlación entre la dimensión organización del trabajo y la variable calidad de vida laboral, se obtuvo un valor de  $Rho = 0.741$ , y según Hernández et al. (2014), dicho valor clasifica como una correlación positiva media. Dicha correlación significa que, una mejora en la organización del trabajo se asocia con una mejora significativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores. Es decir, cuando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación con superiores, la comunicación abierta y la autonomía en el trabajo son bien gestionados y promovidos dentro de la empresa, los trabajadores tienden a experimentar una mayor satisfacción y bienestar en su vida laboral.

Así mismo, el valor de la significancia obtenido es de 0.000 ( $Sig. < 0.05$ ), lo que significa que se debe rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ), por

tanto, la correlación entre las variables no es producto del azar y más bien refuerza la validez real de la correlación y hace notar, la importancia de una buena organización del trabajo como factor determinante para mejorar la calidad de vida laboral.

## VI. DISCUSION DE RESULTADOS

Dado que el estudio tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024; los hallazgos obtenidos confirman la relación significativa de las variables condiciones laborales y calidad de vida laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,783 y una significancia de 0,000. Por consiguiente, esta correlación es positiva, lo cual, indica que a mejores condiciones laborales existe mayor calidad de vida laboral. Estos resultados son cercanos a los obtenidos por Cruzado (2022), quien en su investigación determinó la correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo, utilizando un metodología básica, no experimental, correlacional, transversal, para una muestra de 134 usuarios internos obtuvo un resultado  $Rho = 0.405$  y una significancia por debajo de 0.05; lo que significó una correlación positiva entre ambas variables, ello implicó que las condiciones laborales se correlacionen positivamente con la calidad de vida laboral. Del mismo modo, se concuerda con Ayala (2023), en cuyo estudio determinó la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital, utilizando una metodología cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental, transversa, correlacional, para una muestra de 83 enfermeros obtuvo como resultado  $Rho = 0.576$  en el que concluyó que existe relación positiva y moderada entre ambas variables. También estos resultados obtenidos concuerdan con Maslow A. (1943) quien en la Teoría de Necesidades de Maslow concluyó que las condiciones laborales que satisfacen las necesidades básicas hasta las necesidades de autorrealización contribuyen a una mejor calidad de vida laboral. Esto puede ser explicado porque los indicadores: ventilación, iluminación, ruido, espacio de trabajo, señalización de seguridad (medio ambiente de trabajo); descanso apropiado, sobrecarga laboral (exigencias de la tarea) y las relaciones interpersonales, comunicación con superiores (organización del trabajo) concuerdan con los niveles de jerarquía tal como señala la teoría (Maslow A, 1943).

El primer objetivo específico fue “Establecer la relación entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024”; se obtuvo que relación positiva media entre la dimensión medio ambiente de trabajo y calidad de vida laboral con un Rho de 0.739 y una significancia de 0,000, por lo cual se concluye que a mejor ambiente de trabajo habrá una mayor calidad de vida laboral. Estos resultados concuerdan con Grisales (2020), en cuyo estudio verificó la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, utilizando una metodología cuantitativa de

alcance correlacional, con una muestra de 30 colaboradores determinó que existe correlación entre las condiciones ambientales y el ambiente físico, obteniendo  $r=0.590$ ; este estudio consideró el ruido, luz, espacio de trabajo, herramientas y otros ambientes como parte de sus condiciones ambientales. Ello permitió validar la relación entre la dimensión de condiciones físicas y la satisfacción del trabajador. Estos resultados obtenidos se asemejan teoría de los factores higiénicos (medio ambiente de trabajo) y los factores de motivación, si son adecuados, evitan la insatisfacción laboral y por lo tanto mejoran la calidad de vida laboral, esto puede ser explicado porque los indicadores: ventilación, iluminación, ruido, espacio de trabajo señalización de seguridad tiene una relación con los factores higiénicos tal como señala la teoría (Herzberg F, 1968).

El segundo objetivo específico fue “Establecer la relación entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024; los resultados confirman la relación significativa de la dimensión exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral con un  $Rho=0.325$  y una significancia de 0.000 demostrando que existe una correlación positiva, lo cual significa que a una razonable exigencia de la tarea habrá una mejor calidad de vida laboral, tendiendo concordancia con los resultados obtenidos por Llacuash (2021) en donde correlaciona la significación de la tarea y la calidad de vida laboral, utilizando una metodología cuantitativa de tipo aplicada, no experimental, transeccional, retrospectivo con un alcance descriptivo correlacional y un método hipotético – deductivo, para una muestra de 58 colaboradores, tuvo como resultado  $r=0.630$  y una significancia de 0.001, demuestra que existe una correlación moderada entre la dimensión significación de la tarea y la calidad de vida laboral. Lo mencionado anteriormente se sustenta con el modelo de demanda-control, en el cual explica la demanda laboral y el control que los trabajadores tienen sobre estas demandas, propone el cuadrante de estrés activo (alta demanda, alto control), explica que en un entorno de trabajo desafiante donde coexiste la autonomía y el autocontrol para hacerle frente a las demandas laborales, se tiene como efectos positivos la motivación y la satisfacción laboral, lo cual significa que hay un equilibrio entre las exigencias del trabajo y el nivel de control de los trabajadores, manifestándose una buena calidad de vida laboral, esto puede ser explicado debido a los indicadores de la dimensión exigencias de la tarea: ritmo de trabajo, descanso apropiado, presión en el trabajo y duración de la jornada, representan las demandas psicológicas, tal como lo señala la teoría (Karasek R, 1979).

El tercer objetivo específico fue “Establecer la relación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024”, los resultados obtenidos confirman la relación significativa de la dimensión organización del trabajo y la calidad de vida laboral con un coeficiente de correlación  $Rho=0.741$  y una significancia de 0.000. Demostrando que esta correlación es positiva media, lo cual significa que a mejor organización del trabajo existe mayor calidad de vida laboral. De forma similar a los resultados obtenidos para esta investigación encontramos a Reyes (2023) el cual determinó la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral, utilizando una metodología de tipo cuantitativo, diseño no experimental, participaron del estudio una muestra de 30 usuarios internos de un establecimiento de salud en Amazonas. Obtuvo un resultado de correlación  $r=0.903$  y una significancia menor a 0.000, concluyó que existe correlación alta entre ambas variables. La variable clima organizacional de este estudio conlleva a una definición operacional considerando como indicadores, el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo. Esto quiere decir que se tiene concordancia con la teoría de la democratización del trabajo, en donde sostienen en unos de sus principios que los empleados deben tener es la oportunidad de participar en la toma de decisiones y la organización del trabajo, esto en un ambiente donde la organización ofrezca oportunidades para el desarrollo de habilidades y conocimientos, se tendrá como beneficio una mejora en la calidad de vida laboral, esto puede ser explicado debido a que las indicadores de la organización del trabajo: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicaciones con superiores y autonomía en el trabajo, esto concuerda con los factores de la democratización del trabajo, como lo señala la teoría (Leyva & Rodríguez, 1997).

## VII. CONCLUSIONES

1. Del primer objetivo específico se concluye que, existe una correlación positiva media entre el medio ambiente de trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. – Cañete, 2024, de acuerdo a la significancia (Sig. 0.000) y el coeficiente Rho de Spearman ( $Rho=0.739$ ), por lo tanto, un buen medio ambiente de trabajo mejora la calidad de vida laboral.
2. Del segundo objetivo específico se concluye que, existe una correlación positiva moderada entre las exigencias de la tarea y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. – Cañete, 2024, de acuerdo a la significancia (Sig. 0.000) y el coeficiente Rho de Spearman (0.325), por lo tanto, de acuerdo a la exigencia de la tarea va a depender una buena calidad de vida laboral.
3. Del tercer objetivo específico se concluye que, existe una correlación positiva entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. – Cañete, 2024, de acuerdo a la significancia (Sig. 0.000) y el coeficiente de Rho de Spearman ( $Rho=0.741$ ), por lo tanto, una buena organización del trabajo mejora la calidad de vida laboral.
4. Finalmente, en atención al objetivo general se concluye que, existe una correlación positiva considerable entre las condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. – Cañete, 2024, debido a los resultado obtenido de significancia (Sig. 0.000) y el coeficiente de Rho de Spearman ( $Rho=0.783$ ), por lo tanto, a mejores condiciones laborales habrá una mayor calidad de vida laboral.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. Dado que un porcentaje significativo de la muestra considera que el medio ambiente de trabajo es solo medianamente adecuado o inadecuado, se recomienda al departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa CYNARA PERU S.A.C. implementar acciones para mejorar las condiciones físicas del entorno laboral, como la ventilación y el espacio de trabajo.
2. Un porcentaje considerable de la población indica que las exigencias de la tarea son solo medianamente adecuadas, lo que revela falencias que provocan presión y sobrecarga laboral en los trabajadores. Por ello, se sugiere al departamento de Producción realizar un estudio de rendimiento para determinar el nivel de desempeño por hora/hombre, con el fin de garantizar que los trabajadores no excedan la jornada laboral máxima de 48 horas semanales, evitando así la sobrecarga laboral.
3. Se sugiere al departamento de Recursos Humanos realizar una formación al personal, partiendo desde responsables, supervisores y encargados a fin de promover mejores relaciones interpersonales. Así mismo, organizar actividades de integración corporativa con el objetivo de fomentar la participación y el trabajo en equipo; promover la comunicación abierta entre jefes y subordinados.
4. Se recomienda a la administración general de la empresa solicitar a cada departamento la consecución de sus principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, a fin de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores a su cargo.

## IX. REFERENCIAS

- Agui Ortiz, A. K. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212.  
<https://doi.org/10.46794/GACIEN.6.4.979>
- Andia Canales, F. I. (2023). *Riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de Virú 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145631/Andia\\_CFI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145631/Andia_CFI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Ayala Ortiz, V. (2023). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala\\_OVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala_OVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. [https://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](https://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Benavides García, F., Ruiz Frutos, C., y García García, A. (1997). Salud laboral Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista española de salud pública*, 71(4), 409-410. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271997000400009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000400009)
- Benazizi Dahbi, I. (2021). Condiciones laborales y de salud en trabajadores inmigrantes internacionales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 74–78.  
<https://doi.org/10.12961/APRL.2021.24.01.07>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Bestratén Belloví, M., Guardino Sola, X., Iranzo García, Y., Piqué Ardanuy, T., Pujol Senovilla, L., Solórzano Fábregas, M., Tamborero Del Pino, J., Turmo Sierra, E. y Varela Iglesias, I. (2003). *Condiciones de trabajo y salud*. Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo.
- Bosch, M. J., y Riumalló, M. P. (2019). Familia y trabajo: ¿Se enriquecen mutuamente o viven en conflicto?. *Revista ESE Business School*, 120-125.  
[https://www.ese.cl/ese/site/artic/20190618/asocfile/20190618165133/articulo\\_mar\\_\\_a\\_bosch\\_y\\_mar\\_\\_a\\_paz\\_riumall\\_\\_familia\\_y\\_trabajo.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20190618/asocfile/20190618165133/articulo_mar__a_bosch_y_mar__a_paz_riumall__familia_y_trabajo.pdf)
- Butrón Palacio, E. (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición*. Ediciones de La U.
- Cansado, I. (11 de mayo de 2023). *Presión en el Trabajo, "Trucos para no romper"*. Psicólogo General Sanitario. Recuperado el 25 de agosto del 2024.  
<https://www.psicologia-cansado.es/presion-en-el-trabajo>
- Carrera Álvarez, E. R., Rivadeneira Piedra, C. I., Navarrete Arboleda, E. D., y Paredes Esparza, A. M. (2019). *Salud y Seguridad Ocupacional*. Ediciones Grupo Compás.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud%20y%20seguridad%20Ocupacional.pdf>
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N. L., y Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 1-13.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Cercado Bajaña, M. M., Chinga Carreño, G. P., y Soledispa Rodríguez, X. E. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. *Revista Publicando*, 8(32), 69–81. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República. (2011). *Manual básico en salud, seguridad y*

medio ambiente de trabajo. [https://pctmalur.edu.uy/wp-content/uploads/sites/15/2018/04/manual\\_b%C3%A1sico\\_en\\_salud\\_seguridad\\_y\\_medio\\_ambiente\\_de\\_trabajo.pdf](https://pctmalur.edu.uy/wp-content/uploads/sites/15/2018/04/manual_b%C3%A1sico_en_salud_seguridad_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf)

Confederación de Empresarios Privados de Bolivia. (2021). Equipos de protección personal. . <https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/9-EQUIPOS-DE-PROTECCION-PERSONAL.pdf>

Cruzado Requejo, M. (2022). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83438>

De Arco Canoles, O. C., Puenayan Portilla, Y. G., y Vaca Morales, L. V. (2019). Modelo de Promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Avances en Enfermería*, 37(2), 227–236. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>

Demerouti, E., y Bakker, A. (2011). El modelo demandas de trabajo - recursos: Desafíos para futuras investigaciones. *SA Revista de Psicología Industrial*, 37(2). 2-8. [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-07632011000200001&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632011000200001&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Departamento de Seguros de Texas. (2021). La Ergonomía para la Industria en General. <https://www.tdi.texas.gov/pubs/videoresourcesp/spwpgenergo.pdf>

Díaz Dumont, J. R., Suárez Mansilla, S. L., Santiago Martínez, R., y Bizarro Huamán, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062641021/html/index.html>

Dipay Muebles para oficina. (06 de marzo del 2023). *¿Qué es el espacio de trabajo? Aumenta la productividad de tus empleados*. <https://dipay.com.mx/blog/espacio-de-trabajo>

Duracinsky, M., Marcellin, F., Cousin, L., Di Beo, V., Mahé, V., Rousset-Torrente, O., Carrieri, P., y Chassany, O. (2022). Social and professional recognition are key determinants of quality of life at work among night-shift healthcare workers in Paris public hospitals (AP-HP ALADDIN COVID-19 survey). *Plos one*, 17(4), 2-12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265724>

- Farhadi, A., Bagherzadeh, R., Moradi, A., Nemati, R., y Sadeghmoghadam, L. (2021). The relationship between professional self-concept and work-related quality of life of nurses working in the wards of patients with COVID-19. *BMC Nursing*, 20(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00595-2>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores Tapia, C. E., y Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*. 23(2), 83-106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas>
- Frias Pérez, E., y Acuña Mayorga, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 184–190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>
- García, P. (21 de junio del 2023). *Beneficios del servicio de Transporte para tus Empleados*. *Emprende Pyme.net*. <https://emprendepyme.net/recomendados/beneficios-de-implementar-un-servicio-de-transporte-para-tus-empleados>
- García Criollo, R. (2005). *Estudio del trabajo Ingeniería de métodos y medición del trabajo*. Mc Graw Hill.
- Granados Peña, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista Ipsi*, 14(2), 271-276. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Grisales Rodríguez, M. J. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Pereira] <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228>
- Grove, S., y Gray, J. (2019). *Investigación En Enfermería: Desarrollo de la Práctica Enfermera Basada En La Evidencia*. Elsevier. <https://tienda.elsevier.es/investigacion-en-enfermeria-9788491135111.html>
- Guantiva, V. (Anfitrión). (2015-presente). *¿Cómo influye el estilo de vida en el trabajo?* [Podcast]. CVC La Voz. <https://cvclavoz.com/blog/estilo-de-vida-bienestar/como-influye-el-estilo-de-vida-en-el-trabajo/>

- Hackman, R., y Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/H0076546>
- Hena Robledo, F., y Nieto Suárez, L. P. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud Tercera edición*. Eco Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Methodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Methodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Huaire Inasio, E. J., Marquina Lujan, R. J., Horna Calderon, V. E., Llanos Miranda, K. N., Herrera Álvarez, Á. M., Rodríguez Sosa, J., y Villamar Romero, R. M. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Casa Editorial Analéctica. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/94.pdf>
- Huamán Ordóñez, L. A. (2022). ¿Derecho al descanso laboral o al refrigerio? Comentarios al anteproyecto del Código de Trabajo. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 14(18), 255–272. <https://doi.org/10.35292/ROPJ.V14I18.620>
- Jiménez Gonzales, G. M., Rivera Ladino, A. M., y Gaibao Perez , M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. *Prospectiva Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 0(28), 203–226. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

- Amit, K., Pookala, B. y Sumalatha, R. (2018). Study of quality of life among health workers and psychosocial factors influencing it. *Industrial Psychiatry Journal*, 27(1), 96. [https://doi.org/10.4103/IPJ.IPJ\\_41\\_18](https://doi.org/10.4103/IPJ.IPJ_41_18)
- Lengua Gill, M. C. (2022). *Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de sucre 2021* [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba] <https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/0fb60dcf-9464-4604-bd6a-ad60de3d6351>
- Leyva Piña, M. C., y Rodríguez Lagunas, J. (1997). Sindicalismo y democratización del trabajo. *Iztapalapa*, (42),277–300. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1362/1519>
- Lira, A., Cortez, M., Sánchez, B., y Zett, I. (2021). *Retroalimentación para el aprendizaje profundo*. [https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2021/12/NT\\_A.L\\_RETROALIMENTACION.pdf](https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2021/12/NT_A.L_RETROALIMENTACION.pdf)
- Lizárraga Salazar, G., Pérez Melo, A. Y., y López Hernández, H. M. (2022). Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo de Desarrollo Organizacional en una Empresa Comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4750–4768. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I4.2974](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2974)
- Llacuash Cruz, M. S. (2021). *Satisfacción laboral y calidad de vida laboral en la empresa Ares Mobiliario SAC, Lima 2021* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6320/M.Llacuash\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf?sequence=5](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6320/M.Llacuash_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=5)
- Loli Pineda, A. E., Danielli Rocca, J. J., Navarro Vargas, V. I., y Cerón Valencia, F. P. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 21(1), 27–50. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Lumbreras Guzmán, M., Hernández Vicente, I. A. , Méndez Hernández, P., Dosamantes Carrasco, L. D., Cervantes Rodríguez, M., García Elizalde, A., y Cortez Yasila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>

- Lupo, V. (31 de agosto de 2021). *La Necesidad de Reconocimiento en psicología: definición de Maslow y ejemplos*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/la-necesidad-de-reconocimiento-en-psicologia-definicion-de-maslow-y-ejemplos-5888.html>
- Marin Vargas, B. J., y Gonzales Argote, J. (2022). Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. *Revista Información Científica*, 101(1). <https://www.redalyc.org/journal/5517/551770301012/html/>
- Mejía, A. (25 de octubre de 2023). *Motivación laboral: ¿Qué es y cómo Implementarla?*. Blog UVM. <https://blog.uvm.mx/motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla>
- Millones Trinidad, M. L. (2022). Vista de Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-50. <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
- Miñan, M. (20 de mayo de 2024). *Concepto de Desarrollo Laboral: Características, Ejemplos y significado*. Ejemplos Verdes. <https://ejemplosverdes.com/desarrollo-laboral-caracteristicas-ejemplos-significado/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (n.d.). *Remuneraciones*. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11\\_Diptico\\_Remuneracion.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf)
- Montoya Cáceres, P., Bello Escamilla, N., y Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 66(261), 220–229. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000400004>
- Mora Romero, J. L., y Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación Política y valores*, 7(100). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñoz Cobo Orosa, B., Pérez García, M., Rodríguez Ledott, M., Varela Serrano, C., y Sanz Valero, J. (2022). Satisfacción laboral y calidad de vida de los médicos residentes

- españoles durante la pandemia por la COVID-19. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 67(264), 169–190. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2021000300004>
- Muñoz Zapata, D. E., Pabón Montealegre, M. V., y Valencia Ayala, B. C. (2017). Comunicación Organizacional Entorno al Teletrabajo. *Revista Luciérnaga*, (19), 1-71. [https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/luc/article/view/1256/pdf\\_14](https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/luc/article/view/1256/pdf_14)
- Nadler, D., y Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Nogareda Cuixart, C., Nogareda Cuixart, S., y Solórzano Fábrega, M. (2013). *Jornada y Horarios de Trabajo*. <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- Observatorio de la Salud y Medio Ambiente de Andalucía. (2020). *Ruido y Salud*. [https://www.diba.cat/c/document\\_library/get\\_file?uuid=72b1d2fd-c5e5-4751-b071-8822dfdfded&groupId=7294824](https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=72b1d2fd-c5e5-4751-b071-8822dfdfded&groupId=7294824)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Accidentes y enfermedades de trabajo, percepciones y buenas prácticas en el sector cafetalero mexicano*. <https://www.ilo.org/es/publications/accidentes-y-enfermedades-de-trabajo-percepciones-y-buenas-practicas-en-el>
- Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *Lugares de trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y-lugares-de-trabajo>
- Organización Panamericana de la Salud. (2005). *Curso de Gestión de Calidad para Laboratorios*. <https://www3.paho.org/Spanish/AD/THS/EV/labs-CGC-Completo.pdf>
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez, J. R., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones.

*Academia & Derecho*, 8(14), 155–175. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>

Ortega Nuere, C., y Izaguirre Casado, M. (2010). *Los eventos: funciones y tendencias*. Universidad de Deusto. [http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/ocio/pdfs\\_ocio/ocio39.pdf](http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/ocio/pdfs_ocio/ocio39.pdf)

Ortiz, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Daena: International Journal off Good Consciense*, 16(3), 1-23. [http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16\(3\)1-23.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf)

Paredes Infanzón, J. (2012). *La estabilidad laboral en el Perú*. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb)

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>

Pérez Morral, F. (1984). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L.E.S.T.* [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_175.pdf/a4b6ba18-37cd-43ea-95a3-763d00d9e4c3](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_175.pdf/a4b6ba18-37cd-43ea-95a3-763d00d9e4c3)

Poveda, J. (27 de enero de 2022). *Uniforme de trabajo: definición y características indispensable*. Jesús Poveda Servicios Gráficos y Publicidad. <https://jesuspoveda.com/blog/uniforme-de-trabajo-definicion-caracteristicas/>

Rabines Juárez, A. O. (2002). *Factores de Riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados* [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/rabines\\_j\\_a/t\\_completo.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/rabines_j_a/t_completo.pdf)

Raeissi, P., Rajabi, M., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., y Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>

- Reyes Orrillo, M. (2023). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131379/Reyes\\_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131379/Reyes_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes Ramos, W. D., Paredes Sandoval, M., Teran Andrade, P. E., y Lema Lliguicota, L. F. (2017). *Comunicación Organizacional*. Grupo Compás.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%c3%b3n%20organizacional.pdf>
- Rojas, M. (s.f.). *Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo SST*.  
<https://smsafemode.com/blog/senalizacion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst/>
- Sabastizagal Vela, I., Astete Cornejo, J., y Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 37(1), 32-41.  
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcan, S. M, y Narváez Cháves, A. D. (2021). Concepciones sobre la calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informe Psicológicos*, 21(2), 209-227.  
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Salinas Mestanza, E. L., y Siancas Gonzales, J. T. (2021). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Vida Laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro - 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77435/Salinas\\_MEL-Siancas\\_GJT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77435/Salinas_MEL-Siancas_GJT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salto Llerena, I., Paravic Klijn, T., y Burgos Moreno, M. (2022). Visibilizarían de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153–161. <https://doi.org/10.37135/EE.04.14.15>
- Sánchez, E. (26 de enero de 2022). *Kurt Lewin y su teoría de las relaciones interpersonales*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/kurt-lewin-y-su-teoria-de-las-relaciones-interpersonales/>

- Segurado Torres, A., y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, 828–836.  
<https://www.psicotherma.com/pdf/806.pdf>
- Spiegel, M., y Stephens, L. (2009). *Estadística*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A de C.V.  
[https://www.academia.edu/44609733/Estad%C3%ADstica\\_Serie\\_Schaum\\_4ta\\_edici%C3%B3n\\_Murray\\_R\\_Spiegel\\_pdf\\_1\\_](https://www.academia.edu/44609733/Estad%C3%ADstica_Serie_Schaum_4ta_edici%C3%B3n_Murray_R_Spiegel_pdf_1_)
- Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeiría, L. Y., Del Socorro Villanueva, J., y Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104–119.  
<https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Torres, C. (02 de enero de 2023). *Trabajo en Equipo - Qué es, importancia, características y ventajas*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/trabajo-en-equipo-que-es-importancia-caracteristicas-y-ventajas-5210.html>
- Torres Pinto, L. S., Molero Suárez, L. M., y Venegas Camargo, A. K. (2021). Condiciones de trabajo en la micro, pequeña y mediana empresa. Reto del trabajo decente en una economía en pandemia. *Working paper Facultad de Negocios Gestiones y Sostenibilidad*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.15765/wpngs.v2i2.2191>
- Universidad IEU. (28 de mayo de 2018). *Autonomía laboral* .  
<https://ieu.edu.mx/blog/tendencias/autonomia-laboral/>
- Uribe Prado J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), .  
<https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Vicente, O., Meneu, R., y Peiró, S. (2004). *El impacto de los servicios sanitarios sobre la salud*. <https://econ.upf.edu/~ortun/publicacions/752.pdf>
- Vidal del Carpio, P. (s.f.). *Nutrición y Bienestar Corporativo: La Clave de una Empresa Saludable*. Gundo. <https://gundo.app/blog/nutricion-y-bienestar-corporativo-la-clave-de-una-empresa-saludable>
- Walton, R. (1973). Quality of Working Life: What Is It? Review. *American Journal Of Educational Research*, 4(20), 1323-1336. 10.1261/education-4-20-3

Wang, L., Wang, X., Liu, S., y Wang, B. (2020). Analysis and strategy research on quality of nursing work life. *Medicine*, 99(6). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000019172>

## **X. ANEXOS**

**Anexo 1.** Matriz de consistencia

**Anexo 2** Instrumentos

**Anexo 3.** Validez de los instrumentos

**Anexo 4.** Datos para procesar

**Anexo 5.** Prueba de normalidad

**Anexo 6.** Confiabilidad de los instrumentos

**Anexo 7.** Carta de autorización de la empresa

**Anexo 8.** Carta de uso de nombre

**Anexo 9.** Fotos

**Anexo 10.** Fachada de la empresa CYNARA PERU S.A.C

**Anexo 11.** Informe Turnitin

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Condiciones laborales y calidad de vida en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. - Cañete, 2024						
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>				
¿Qué relación existe entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?	Determinar la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	Existe relación directa entre las condiciones laborales y calidad de vida laboral en trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	V1: Condiciones laborales	D1: Medioambiente del trabajo	Ventilación Iluminación Ruido Espacio de trabajo Señalizaciones de seguridad Ritmo de trabajo Descanso apropiado Presión en el trabajo	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>DISEÑO</b> No experimental, transversal  <b>NIVEL</b> Correlacional, incorporado por escalas
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
¿Qué relación existe entre el medio ambiente de trabajo y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?	Establecer la relación entre el medio ambiente de trabajo y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	Existe relación significativa entre el medio ambiente y calidad de vida laboral en trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024		D2: Exigencias de la tarea	Sobrecarga laboral Duración de la jornada Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Comunicación con superiores	<b>ALCANCE</b> Correlacional
¿Qué relación existe entre las exigencias de la tarea y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024??	Establecer la relación entre las exigencias de la tarea y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	Existe relación significativa entre las exigencias de la tarea y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	V2: Calidad de vida laboral	D3: Organización del trabajo	Comunicación abierta Autonomía en el trabajo Equilibrio trabajo familia Desarrollo laboral Bienestar laboral Motivación en el trabajo Recompensas intrínseca Equipos de protección Equipos de bioseguridad Ergonomía Indumentaria de trabajo Servicios sanitarios	<b>TIPO</b> Básica  <b>POBLACIÓN</b> 211 trabajadores  <b>MUESTRA</b> 137 trabajadores

¿Qué relación existe entre la organización del trabajo y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024?	Establecer la relación entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C., 2024	D3. Organización	Retribución económica	<b>MUESTREO</b>	
				Estabilidad laboral	Probabilístico	
				Asistencia de salud ocupacional		
				Beneficios de transporte	<b>TECNICA</b>	
				Beneficios de alimentación	<b>Encuesta</b>	
				Actividades corporativas		
				D4. Entorno sociolaboral	Retroalimentación	<b>INSTRUMENT</b>
					Sociodemográfico	<b>O</b>
					Reconocimiento al esfuerzo	Cuestionario
					Estilo de vida laboral	

## Anexo 2 Instrumentos

### Cuestionario de condiciones laborales

**Autores: Rivera Pizarro, Mariluz**

**Palomino Bramon Daniel**

#### Instrucciones:

Estimado trabajador, la presente forma parte de un estudio científico con la finalidad de recoger información valiosa sobre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral, al mismo tiempo precisar que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de las preguntas.

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

<b>DIMENSIÓN 1: MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>		<b>Escala</b>				
1	¿La ventilación del ambiente de trabajo es adecuada para realizar mi trabajo de manera cómoda?	1	2	3	4	5
2	¿La iluminación del ambiente de trabajo me permite realizar mi trabajo apropiadamente?	1	2	3	4	5
3	¿El ruido en el ambiente de trabajo me permite realizar mis actividades de manera óptima?	1	2	3	4	5
4	¿El espacio físico del medio ambiente donde trabajo es apropiado?	1	2	3	4	5
5	¿Las señalizaciones de seguridad y emergencia del medio ambiente de trabajo se encuentran visibles?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: EXIGENCIA DE LA TAREA</b>		<b>Escala</b>				
6	¿El ritmo de trabajo es muy exigente?	1	2	3	4	5
7	¿Mi descanso en las horas de refrigerio es apropiado?	1	2	3	4	5

8	¿La actividad que realizo genera un impacto en la productividad de la empresa?	1	2	3	4	5
9	¿La sobrecarga laboral me genera un agotamiento mental?	1	2	3	4	5
10	¿La jornada de trabajo es adecuada?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		<b>Escala</b>				
11	¿Las relaciones con mis compañeros son acertadas y me originan un sentimiento de confianza y tolerancia en las actividades que realizo?	1	2	3	4	5
12	¿En tus actividades diarias sueles trabajar en equipo o cooperas con tus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Me parece adecuada la comunicación con mis superiores?	1	2	3	4	5
14	¿En mi entorno laboral se consideran mis opiniones, sugerencias e ideas?	1	2	3	4	5
15	¿Realizo mis labores diarias con libertad?	1	2	3	4	5

### **Cuestionario de calidad de vida laboral**

**Autores: Rivera Pizarro, Mariluz**

**Palomino Bramon Daniel**

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

<b>DIMENSIÓN 1: INDIVIDUALES</b>		<b>Escala</b>				
1	¿Mi trabajo me permite pasar tiempo con tu familia?	1	2	3	4	5
2	¿En mi actual trabajo puedo acceder a un puesto con mayor responsabilidad?	1	2	3	4	5
3	¿En la empresa se preocupan por mi felicidad?	1	2	3	4	5

4	¿Me siento motivado en el trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Siento satisfacción y orgullo por las actividades que realizo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD E HIGIENE EN EEL TRABAJO</b>		<b>Escala</b>				
6	¿Los equipos de protección son suficientes para operar máquinas, herramientas y equipos de manera segura?	1	2	3	4	5
7	¿Las medidas de bioseguridad (lavado de manos, uso de alcohol y mascarilla) son implementadas y exigidas para un trabajo seguro?	1	2	3	4	5
8	¿Las actividades que realizo me permiten trabajar en una postura cómoda?	1	2	3	4	5
9	¿La empresa me proporciona la correcta indumentaria de trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Los servicios sanitarios son suficientes y se encuentran operativos?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN</b>		<b>Escala</b>				
11	¿Considero como adecuadas las remuneraciones que percibo?	1	2	3	4	5
12	¿Mi experiencia laboral me permite tener una estabilidad en el trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿La empresa me ofrece la asistencia médica oportuna?	1	2	3	4	5
14	¿La empresa me proporciona un servicio de transporte?	1	2	3	4	5
15	¿La empresa me proporciona el servicio de alimentación?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: ENTORNO SOCIO-LABORAL</b>		<b>Escala</b>				
16	¿La empresa realiza actividades para la integración y confraternidad con mis compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5

17	¿La retroalimentación que recibo de mis superiores me permite aprender y corregir mis errores?	1	2	3	4	5
18	¿Siento que existen diferencias en el trato con personas de diversa religión, edad, sexo, raza?	1	2	3	4	5
19	¿Se valora el esfuerzo de mi trabajo a través de estímulos (felicitaciones, días de descanso, etc.)?	1	2	3	4	5
20	¿La empresa promueve estilos de vida saludables que aumentan mi compromiso y rendimiento?	1	2	3	4	5

## Anexo 3. Validez de los instrumentos

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>							
1	¿La ventilación del ambiente de trabajo es adecuada para realizar mi trabajo de manera cómoda?	✓		✓		✓		
2	¿La iluminación del ambiente de trabajo me permite realizar mi trabajo apropiadamente?	✓		✓		✓		
3	¿El ruido en el ambiente de trabajo me permite realizar mis actividades de manera óptima?	✓		✓		✓		
4	¿El espacio físico del medio ambiente donde trabajo es apropiado?	✓		✓		✓		
5	¿Las señalizaciones de seguridad y emergencia del medio ambiente de trabajo se encuentran visibles?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EXIGENCIA DE LA TAREA</b>							
6	¿El ritmo de trabajo es muy exigente?	✓		✓		✓		
7	¿Mi descanso en las horas de refrigerio es apropiado?	✓		✓		✓		
8	¿La actividad que realizo genera un impacto en la productividad de la empresa?	✓		✓		✓		
9	¿La sobrecarga laboral me genera un agotamiento mental?	✓		✓		✓		
10	¿La jornada de trabajo es adecuada?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO								
11	¿Las relaciones con mis compañeros son acertadas y me originan un sentimiento de confianza y tolerancia en las actividades que realizo?	✓		✓		✓		
12	¿En tus actividades diarias sueles trabajar en equipo o cooperas con tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Me parece adecuada la comunicación con mis superiores?	✓		✓		✓		
14	¿En mi entorno laboral se consideran mis opiniones, sugerencias e ideas?	✓		✓		✓		
15	¿Realizo mis labores diarias con libertad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (  )      No Aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador: Lic./Mg/Dr. Benavente Bravo, Ana M. DNI: 15435801.

Especialidad del validador: Licenciada en Administración

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cañete, 14 de mayo del 2024



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: INDIVIDUALES</b>								
1	¿Mi trabajo me permite pasar tiempo con tu familia?	✓		✓		✓		
2	¿En mi actual trabajo puedo acceder a un puesto con mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		
3	¿En la empresa se preocupan por mi felicidad?	✓		✓		✓		
4	¿Me siento motivado en el trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Siento satisfacción y orgullo por las actividades que realizo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>								
6	¿Los equipos de protección son suficientes para operar máquinas, herramientas y equipos de manera segura?	✓		✓		✓		
7	¿Las medidas de bioseguridad (lavado de manos, uso de alcohol y mascarilla) son implementadas y exigidas para un trabajo seguro?	✓		✓		✓		
8	¿Las actividades que realizo me permiten trabajar en una postura cómoda?	✓		✓		✓		
9	¿La empresa me proporciona la correcta indumentaria de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Los servicios sanitarios son suficientes y se encuentran operativos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN</b>								
11	¿Considero como adecuadas las remuneraciones que percibo?	✓		✓		✓		
12	¿Mi experiencia laboral me permite tener una estabilidad en el trabajo?	✓		✓		✓		

13	¿La empresa me ofrece la asistencia médica oportuna?	✓		✓		✓		
14	¿La empresa me proporciona un servicio de transporte?	✓		✓		✓		
15	¿La empresa me proporciona el servicio de alimentación?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: ENTORNO SOCIO-LABORAL</b>								
16	¿La empresa realiza actividades para la integración y confraternidad con mis compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿La retroalimentación que recibo de mis superiores me permite aprender y corregir mis errores?	✓		✓		✓		
18	¿Siento que existen diferencias en el trato con personas de diversa religión, edad, sexo, raza?	✓		✓		✓		
19	¿Se valora el esfuerzo de mi trabajo a través de estímulos (felicitaciones, días de descanso, etc.)?	✓		✓		✓		
20	¿La empresa promueve estilos de vida saludables que aumentan mi compromiso y rendimiento?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_


Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Lic./ Mg./Dr: Benavente Bravo, Ana M. DNI: 15435801

Especialidad del validador: Licenciada en Administración

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. <b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p>5. <b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.</p> <p>6. <b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Cañete, 14 de mayo del 2024

  
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>							
1	¿La ventilación del ambiente de trabajo es adecuada para realizar mi trabajo de manera cómoda?	✓		✓		✓		
2	¿La iluminación del ambiente de trabajo me permite realizar mi trabajo apropiadamente?	✓		✓		✓		
3	¿El ruido en el ambiente de trabajo me permite realizar mis actividades de manera óptima?	✓		✓		✓		
4	¿El espacio físico del medio ambiente donde trabajo es apropiado?	✓		✓		✓		
5	¿Las señalizaciones de seguridad y emergencia del medio ambiente de trabajo se encuentran visibles?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EXIGENCIA DE LA TAREA</b>							
6	¿El ritmo de trabajo es muy exigente?	✓		✓		✓		
7	¿Mi descanso en las horas de refrigerio es apropiado?	✓		✓		✓		
8	¿La actividad que realizo genera un impacto en la productividad de la empresa?	✓		✓		✓		
9	¿La sobrecarga laboral me genera un agotamiento mental?	✓		✓		✓		
10	¿La jornada de trabajo es adecuada?	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	✓		✓		✓	
11	¿Las relaciones con mis compañeros son acertadas y me originan un sentimiento de confianza y tolerancia en las actividades que realizo?	✓		✓		✓	
12	¿En tus actividades diarias sueles trabajar en equipo o cooperas con tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
13	¿Me parece adecuada la comunicación con mis superiores?	✓		✓		✓	
14	¿En mi entorno laboral se consideran mis opiniones, sugerencias e ideas?	✓		✓		✓	
15	¿Realizo mis labores diarias con libertad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

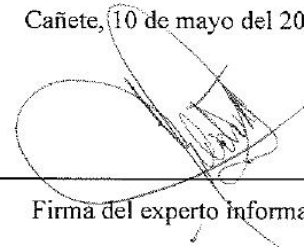
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Dr: Julió W. Pérez      DNI: 06767672

Especialidad del validador: Magister

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.
  3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cañete, 10 de mayo del 2024



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: INDIVIDUALES</b>								
1	¿Mi trabajo me permite pasar tiempo con tu familia?	✓		✓		✓		
2	¿En mi actual trabajo puedo acceder a un puesto con mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		
3	¿En la empresa se preocupan por mi felicidad?	✓		✓		✓		
4	¿Me siento motivado en el trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Siento satisfacción y orgullo por las actividades que realizo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>								
6	¿Los equipos de protección son suficientes para operar máquinas, herramientas y equipos de manera segura?	✓		✓		✓		
7	¿Las medidas de bioseguridad (lavado de manos, uso de alcohol y mascarilla) son implementadas y exigidas para un trabajo seguro?	✓		✓		✓		
8	¿Las actividades que realizo me permiten trabajar en una postura cómoda?	✓		✓		✓		
9	¿La empresa me proporciona la correcta indumentaria de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Los servicios sanitarios son suficientes y se encuentran operativos?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN</b>								
11	¿Considero como adecuadas las remuneraciones que percibo?	✓		✓		✓		
12	¿Mi experiencia laboral me permite tener una estabilidad en el trabajo?	✓		✓		✓		

13	¿La empresa me ofrece la asistencia médica oportuna?	✓		✓		✓	
14	¿La empresa me proporciona un servicio de transporte?	✓		✓		✓	
15	¿La empresa me proporciona el servicio de alimentación?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: ENTORNO SOCIO-LABORAL</b>							
16	¿La empresa realiza actividades para la integración y confraternidad con mis compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
17	¿La retroalimentación que recibo de mis superiores me permite aprender y corregir mis errores?	✓		✓		✓	
18	¿Siento que existen diferencias en el trato con personas de diversa religión, edad, sexo, raza?	✓		✓		✓	
19	¿Se valora el esfuerzo de mi trabajo a través de estímulos (felicitaciones, días de descanso, etc.)?	✓		✓		✓	
20	¿La empresa promueve estilos de vida saludables que aumentan mi compromiso y rendimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

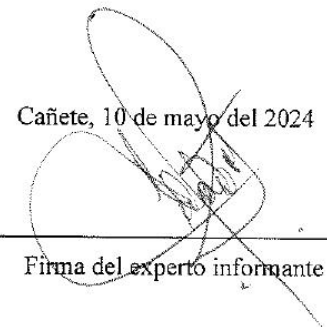
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr: Julio Wu Parra      DNI: 06761672

Especialidad del validador: Magister

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. <b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p>5. <b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.</p> <p>6. <b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Cañete, 10 de mayo del 2024

  
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>							
1	¿La ventilación del ambiente de trabajo es adecuada para realizar mi trabajo de manera cómoda?	X		X		X		
2	¿La iluminación del ambiente de trabajo me permite realizar mi trabajo apropiadamente?	X		X		X		
3	¿El ruido en el ambiente de trabajo me permite realizar mis actividades de manera óptima?	X		X		X		
4	¿El espacio físico del medio ambiente donde trabajo es apropiado?	X		X		X		
5	¿Las señalizaciones de seguridad y emergencia del medio ambiente de trabajo se encuentran visibles?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EXIGENCIA DE LA TAREA</b>							
6	¿El ritmo de trabajo es muy exigente?	X		X		X		
7	¿Mi descanso en las horas de refrigerio es apropiado?	X		X		X		
8	¿La actividad que realizo genera un impacto en la productividad de la empresa?	X		X		X		
9	¿La sobrecarga laboral me genera un agotamiento mental?	X		X		X		
10	¿La jornada de trabajo es adecuada?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO							
11	¿Las relaciones con mis compañeros son acertadas y me originan un sentimiento de confianza y tolerancia en las actividades que realizo?	X		X		X	
12	¿En tus actividades diarias sueles trabajar en equipo o cooperas con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
13	¿Me parece adecuada la comunicación con mis superiores?	X		X		X	
14	¿En mi entorno laboral se consideran mis opiniones, sugerencias e ideas?	X		X		X	
15	¿Realizo mis labores diarias con libertad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Lic./Mg/Dr: OCHOA PAREDES FILIBERTO FERNANDO DNI: 07356267

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. <b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p>2. <b>-Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.</p> <p>3. <b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Cañete, 20 de mayo del 2024

  
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: INDIVIDUALES</b>								
1	¿Mi trabajo me permite pasar tiempo con tu familia?	X		X		X		
2	¿En mi actual trabajo puedo acceder a un puesto con mayor responsabilidad?	X		X		X		
3	¿En la empresa se preocupan por mi felicidad?	X		X		X		
4	¿Me siento motivado en el trabajo?	X		X		X		
5	¿Siento satisfacción y orgullo por las actividades que realizo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>								
6	¿Los equipos de protección son suficientes para operar máquinas, herramientas y equipos de manera segura?	X		X		X		
7	¿Las medidas de bioseguridad (lavado de manos, uso de alcohol y mascarilla) son implementadas y exigidas para un trabajo seguro?	X		X		X		
8	¿Las actividades que realizo me permiten trabajar en una postura cómoda?	X		X		X		
9	¿La empresa me proporciona la correcta indumentaria de trabajo?	X		X		X		
10	¿Los servicios sanitarios son suficientes y se encuentran operativos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN</b>								
11	¿Considero como adecuadas las remuneraciones que percibo?	X		X		X		
12	¿Mi experiencia laboral me permite tener una estabilidad en el trabajo?	X		X		X		

13	¿La empresa me ofrece la asistencia médica oportuna?	X		X		X	
14	¿La empresa me proporciona un servicio de transporte?	X		X		X	
15	¿La empresa me proporciona el servicio de alimentación?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: ENTORNO SOCIO-LABORAL</b>							
16	¿La empresa realiza actividades para la integración y confraternidad con mis compañeros de trabajo?	X		X		X	
17	¿La retroalimentación que recibo de mis superiores me permite aprender y corregir mis errores?	X		X		X	
18	¿Siento que existen diferencias en el trato con personas de diversa religión, edad, sexo, raza?	X		X		X	
19	¿Se valora el esfuerzo de mi trabajo a través de estímulos (felicitaciones, días de descanso, etc.)?	X		X		X	
20	¿La empresa promueve estilos de vida saludables que aumentan mi compromiso y rendimiento?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)                      No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Lic./ Mg./Dr: OLIVERA PAREDES FILIBERTO <sup>FERNANDO</sup> DNI: 07356267

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.  
6. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cañete, 20 de mayo del 2024



Firma del experto informante





### Anexo 5. Prueba de normalidad

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Condiciones laborales	,130	20	,200*
Calidad de vida laboral	,177	20	,100

---

- La significancia es mayor a 0.05 entonces, los datos no son normales, por lo cual, corresponde al campo de la estadística no paramétrica y es necesario utilizar la prueba de correlación de Rho Spearman que es equivalente al coeficiente r de Pearson.

-

### Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones laborales	,836	15
Calidad de vida laboral	,958	20

**Anexo 6.** Carta de uso de nombre



Cerro Alegre, 26 de agosto del 2024.

Señor:

Mari Luz Rivera Pizarro  
Encargada de Bienestar Laboral

De mi consideración:

Es grato saludarte y a la vez dar respuesta a tu solicitud de autorización para el uso de la razón social de la empresa, a fin de poder presentar el trabajo de investigación y obtener el grado de Licenciada en Administración; tenemos conocimiento que en esta solicitud te acompaña el señor Daniel Martin Palomino Bramon.

Ante lo expuesto, quedan autorizados para el uso del título elegido, el mismo que incluye la razón social de nuestra empresa **Cynara Perú SAC**.

Así mismo; vale la oportunidad para solicitarles nos compartan los resultados de su investigación, los que nos serán de valiosa ayuda para las mejoras en beneficio de nuestro capital humano.

Sin otro particular, y deseándoles éxitos en el cumplimiento de los objetivos trazados, me despido de Ustedes.

Atentamente,



-----  
**Ana María De la Cruz Ormeño**  
Responsable RR.HH.  
CYNARA PERÚ S.A.C.

**Anexo 7. Fotos**



**Anexo 8. Fachada de la empresa CYNARA PERU S.A.C**



## AUTORIZACION DE LA EMPRESA

**Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo**

Ing. Emily Sánchez Burgos

CYNARA PERU SAC

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumento de recolección de datos para Informe Final de Tesis.

Yo, Mari Luz Rivera Pizarro identificada con DNI N°72641647, domiciliada en Asoc. Viv. Santa Teresa San Isidro, bachiller de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, ante usted me presento para expresarle lo siguiente:

Que, habiendo culminado el proceso de aprobación del Proyecto de Tesis titulado: "Condiciones Laborales y Calidad de Vida en los trabajadores de la empresa Cynara Perú SAC" en la Universidad Nacional de Cañete, solicito a Ud. Permiso para aplicar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) dirigido a los trabajadores operarios con una muestra de 200 trabajadores, el mismo que será aplicado en diversos días y en horarios donde no interfiera con las labores de dichos colaboradores

Cabe resaltar, que al obtener los resultados y discusión del instrumento aplicado, será propicia la entrega del material correspondiente para su análisis y conocimiento respectivo.

Adjunto

- Cuestionario
- Información general del proyecto de tesis

CYNARA PERU S.A.C.  
  
\_\_\_\_\_  
Emily Sánchez Burgos  
GERENTE GENERAL

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: “**CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CYNARA PERU S.A.C. - CAÑETE, 2024**”.

Cuyos autores son, **Daniel Martin Palomino Bramon** con DNI N° 48495586 y **Mari Luz Rivera Pizarro** con DNI N° 72641647, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **9%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 08 de noviembre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital



VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Firmado digitalmente por:  
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAJ  
20491363402 soft

Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 08/11/2024 13:28:31-0500

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

## Condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. - Cañete, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	5%
2	<b>Submitted to Universidad Nacional de Cañete</b> Trabajo del estudiante	2%
3	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	1%
4	<b>repositorio.unan.edu.ni</b> Fuente de Internet	1%
5	<b>idoc.pub</b> Fuente de Internet	1%

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%

- Recibo Digital



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	MARI LUZ RIVERA PIZARRO Y DANIEL MARTIN PALOMINO BR...
Título de la entrega:	Condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabaj...
Nombre del archivo:	bajararchivo.pdf
Tamaño del archivo:	4.47M
Total páginas:	105
Total de palabras:	23,461
Total de caracteres:	133,960
Fecha de entrega:	05-nov.-2024 04:00p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2509631257





**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

N° 095-2024

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 11:00 horas, del día 19 de diciembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 132-2024-UICE/FCE/UNDC.

Presidente (a) : Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy  
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno  
Vocal : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala  
Suplente : Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio  
Asesor(a) : Dr. Mario Humberto Taípe Cancho

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CYNARA PERÚ S.A.C. - CAÑETE, 2024"; presentada por el Bachiller Daniel Martín Palomino Bramón, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		15				15
Dominio del tema		15				15
Visión holística del trabajo		15				15
Promedio						15

\*\* Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	15	15

(\*) Cálculo: (Nota Informe \* 0.40) + (Nota de Defensa \* 0.60) = Nota final  
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: 15... ( REGULAR )

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno ( ), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedido(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

\*\*Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedido y quien impedido de seguir los trámites.

Siendo las 12:05 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

 Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Secretario(a) Jurado Evaluador	 Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy Presidente(a) Jurado Evaluador	 Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala Vocal Jurado Evaluador	 Dr. Mario Humberto Taípe Cancho Asesor(a)
-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

N° 096-2024

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 11:00 horas, del día 19 de diciembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 132-2024-UICE/FCE/UNDC**.

Presidente (a) : Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy  
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno  
Vocal : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala  
Suplente : Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio  
Asesor(a) : Dr. Mario Humberto Taipe Cancho

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "**CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CYNARA PERÚ S.A.C. - CAÑETE, 2024**"; presentada por la Bachiller **Mari Luz Rivera Pizarro**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		15				15
Dominio del tema		15				15
Visión holística del trabajo		15				15
Promedio						15

\*\* Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	15	15

(\*) Cálculo: (Nota Informe \* 0.40) + (Nota de Defensa \* 0.60) = Nota final  
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: **15.... (QUINCE)**

- Aprobado, con nota Regular () , Bueno ( ), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) () , impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

**\*\*Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las **12:05** Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

 Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Secretario(a) Jurado Evaluador	 Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy Presidente(a) Jurado Evaluador	 Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala Vocal Jurado Evaluador	 Dr. Mario Humberto Taipe Cancho Asesor(a)
-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

## I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

### 1.1 Título del documento:

Condiciones laborales y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa CYNARA PERU S.A.C. - Cañete. 2024

### 1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

### 1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Palomino Bramon	Daniel Martin	1748495596@undc.edu.pe	48495586	0009-0009-2208-2223
Rivera Pizarro	Mari Luz	1772641647@undc.edu.pe	72641647	0009-0008-7406-8231

### 1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Taipe Cancho	Mario Humberto	mtaipe@undc.edu.pe	31188466	0000-0003-3612-9730

### 1.5 Centro de Investigación

Facultad	Ciencias empresariales
Escuela Profesional	Administración

## I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

### III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos” que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la “Universidad”).

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma

26/12/2024

Fecha

### IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)	Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor	
	Por patente	
	Secreto o seguridad nacional	
	Por otras razones	

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

## AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES

Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, Palomino Bramon Daniel Martin y Rivera Pizarro Mari Luz con DNI N°48495586 – 72641647 en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is more complex and stylized, while the second is simpler and appears to be 'Paul'.

26/12/2024

---

Firma

Fecha