

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA



TESIS

CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIGRANTES

VENEZOLANOS EN EL MERCADO HUACHO 2019

Presentada por:

ERICKA LIZET JESUS SOLORZANO

Asesor:

Dr. JUAN MARIO SARMIENTO RAMOS

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología

Huacho – Perú

2022

CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIGRANTES

VENEZOLANOS EN EL MERCADO HUACHO 2019

JESUS SOLORZANO ERICKA LIZET

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dr. JUAN MARIO SARMIENTO RAMOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA
HUACHO
2022**



Dr. JUAN MARIO SARMIENTO RAMOS

ASESOR

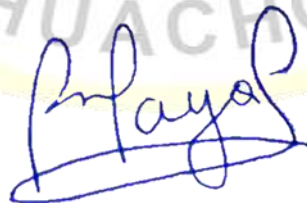


Dr. MARCELO GUMERCINDO. ZUÑIGA ROJAS

PRESIDENTE

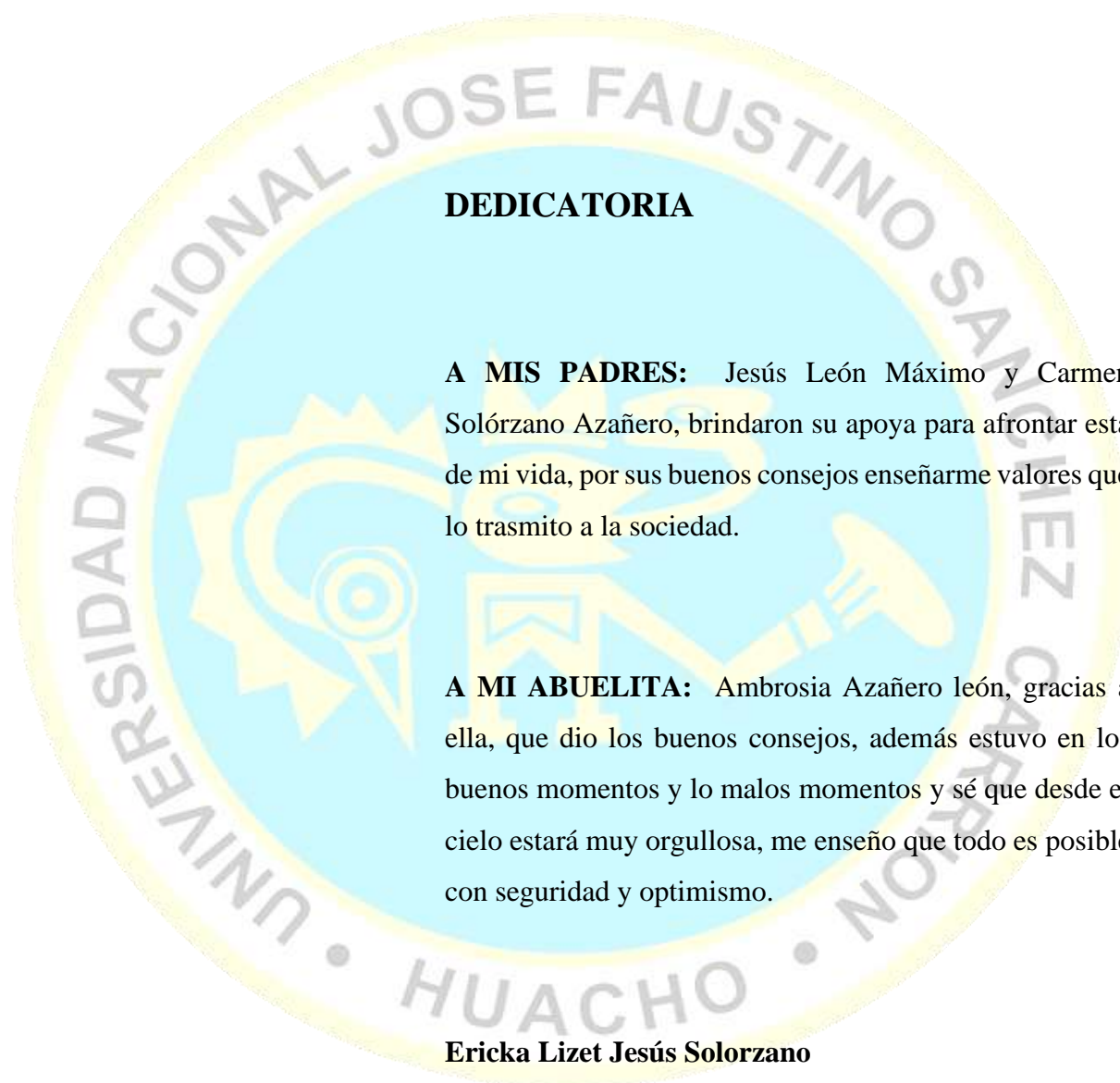
Dr. MOISÉS LUIS CORNELIO VICUÑA

SECRETARIO



Lic. FRANCISCO RODRIGO MAYA SILVA

VOCAL



AGRADECIMIENTO

A DIOS: Por darme la inteligencia para culminar con éxito el presente trabajo de investigación.

A MI ASESOR: DR. Sarmiento Ramos Juan Mario, porque gracias a mi asesor es posible este trabajo de investigación.

A MIS HERMANOS: Jesús Solorzano Ángel Demetrio, Jesús Solorzano, Miriam, Jesús Solorzano Carmen Vilma, Jesús Solorzano, Juan, Jesús Solorzano Luis Fernando, por su apoyo y paciencia.

A MIS AMIGAS: Lostaunau Cortez Xiomara, Mogollón Carbajal Krisna, León Espinoza Erika, porque me demostraron su amistad sincera.

Ericka Lizet Jesús Solorzano

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivos general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	16
1.5 Delimitaciones del estudio.....	16
1.6 Viabilidad del estudio	17
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Investigaciones Internacionales	18
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	18
2.2. Bases teóricas.....	19

2.3. Bases filosóficas	27
2.4. Definición de términos básicos.....	28
2.5. Hipótesis de investigación	28
2.5.1. Hipótesis general	28
2.5.2. Hipótesis específicas.....	28
2.6 Operacionalización de las variables.....	30

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	31
3.1.1 Tipo de investigación.....	31
3.1.2 Nivel de investigación	31
3.1.3 Diseño de investigación.....	31
3.1.4 Enfoque de investigación.....	31
3.2 Población y muestra.....	31
3.2.1 Población	31
3.2.2 Muestra	32
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	33
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	33

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	34
4.2 Contrastación de hipótesis	44

**CAPÍTULO V
DISCUSIÓN**

5.1 Discusión.....	50
--------------------	----

**CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Conclusiones.....	52
------------------------	----

6.2 Recomendaciones	53
---------------------------	----

REFERENCIAS	54
--------------------------	-----------

7.1 Fuentes documentales	54
--------------------------------	----

7.2 Fuentes bibliográficas	55
----------------------------------	----

7.3 Fuentes hemerográficas	55
----------------------------------	----

7.4 Fuentes electrónicas	56
--------------------------------	----

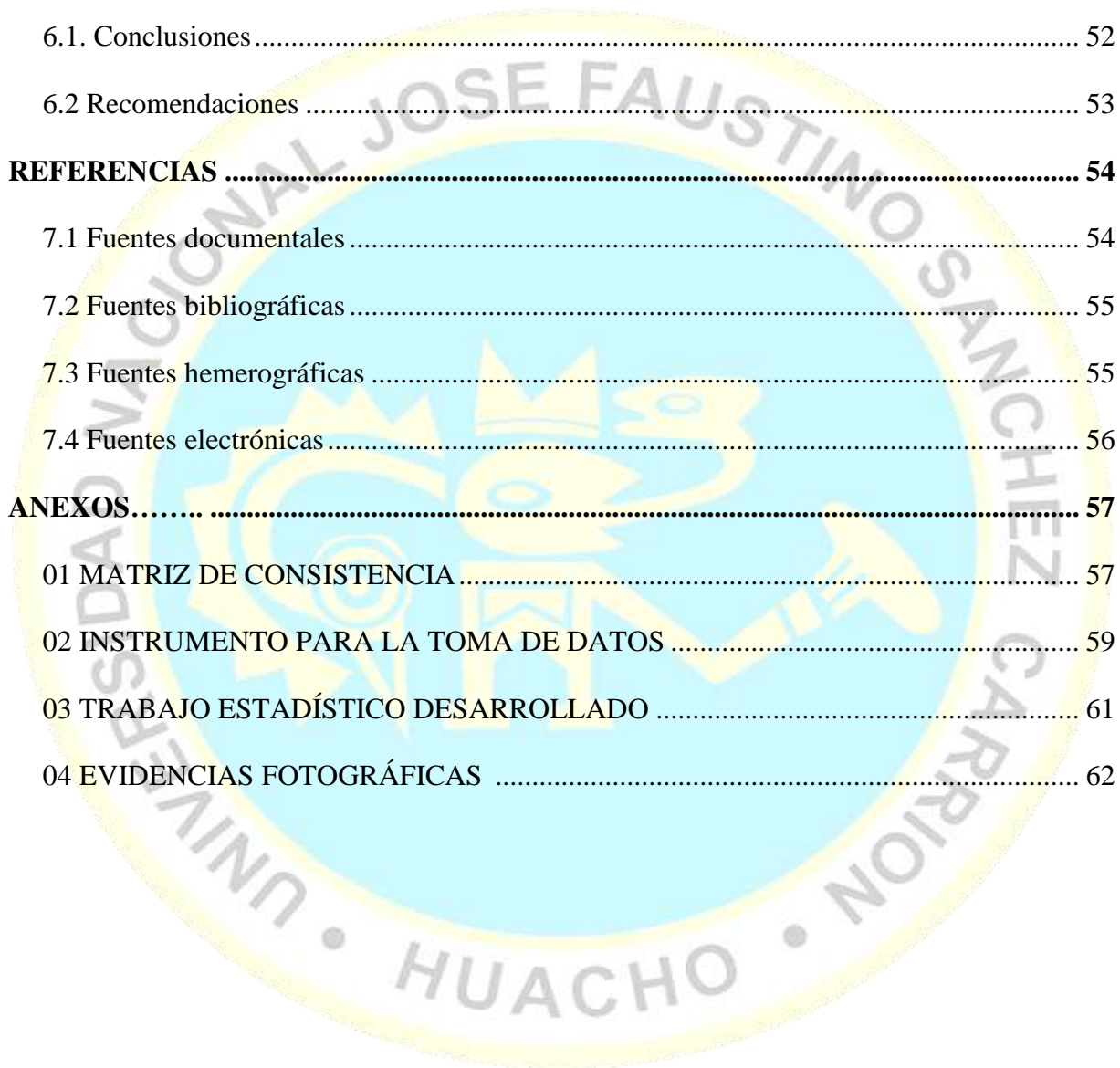
ANEXOS.....	57
--------------------	-----------

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	57
--------------------------------	----

02 INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS	59
--	----

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	61
---	----

04 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	62
----------------------------------	----



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable calidad de vida.....	35
Figura 2 Dimensión 1: Bienestar social.....	36
Figura 3 Dimensión 2: Bienestar material.....	37
Figura 4 Dimensión 3: Bienestar emocional.....	38
Figura 5 Variable de desempeño laboral.....	40
Figura 6 Dimensión 1: Desempeño de tarea.....	41
Figura 7 Dimensión 2: Desempeño contextual.....	42
Figura 8 Dimensión 3: Desempeño organizacional.....	43
Figura 9 Diagrama del chip cuadrado Pearson de calidad de vida y desempeño laboral.....	45
Figura 10 Diagrama de calidad de vida y desempeño de tarea.....	46
Figura 11 Diagrama de dispersión entre calidad de vida y desempeño contextual.....	48
Figura 12 Diagrama de dispersión entre calidad de vida y desempeño organizacional.....	49

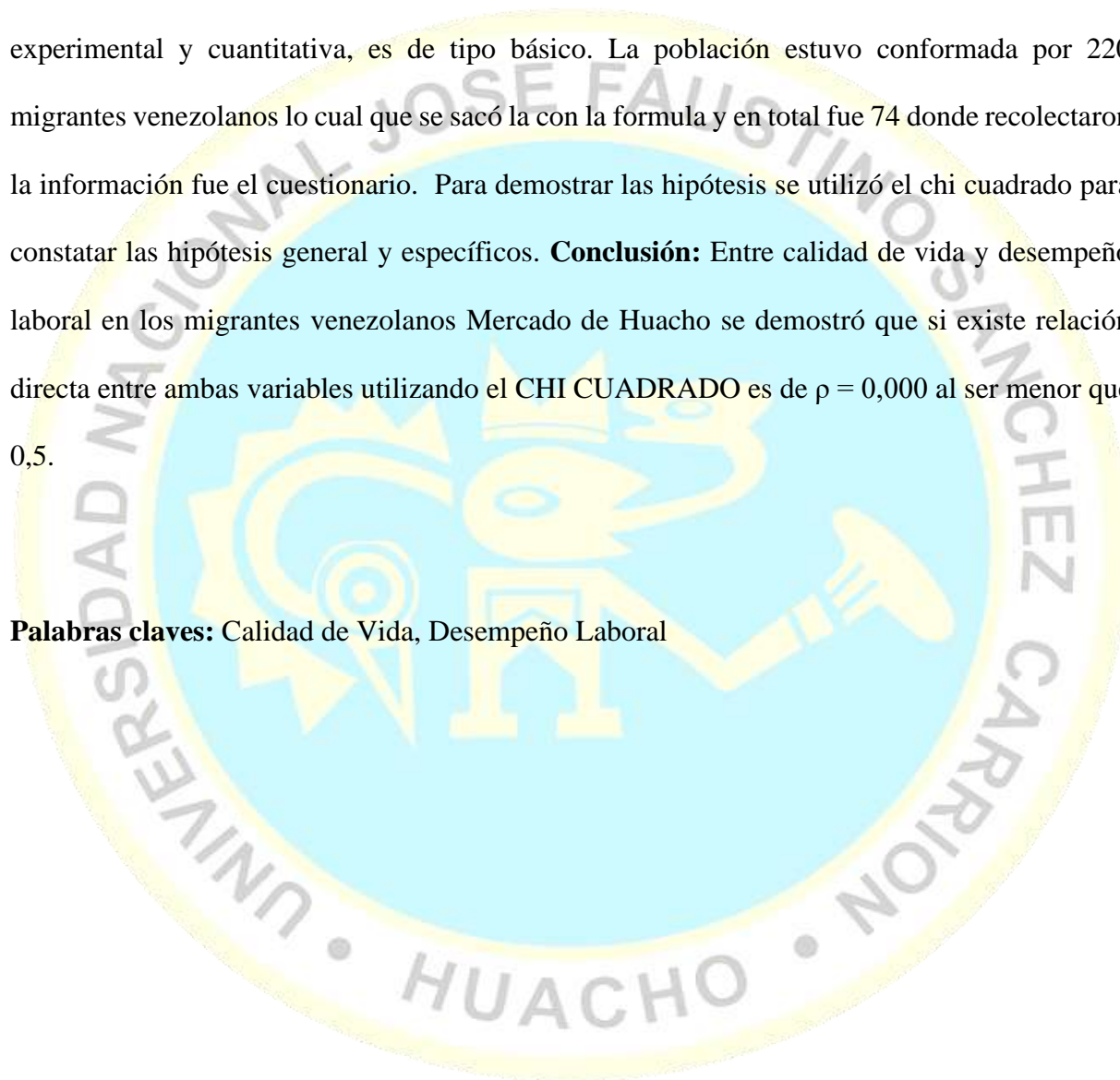
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremo de la variable calidad de vida.....	34
Tabla 2 Variable de calidad de vida	35
Tabla 3 Dimensión 1: Bienestar social	36
Tabla 4 Dimensión 2: Bienestar material	37
Tabla 5 Dimensión 3: Bienestar emocional.....	38
Tabla 6 Baremo de la variable desempeño laboral.....	39
Tabla 7 Variable de desempeño laboral.....	40
Tabla 8 Dimensión 1: Desempeño de tarea.....	41
Tabla 9 Dimensión 2: Desempeño contextual.....	42
Tabla 10 Dimensión 3: Desempeño organizacional	43
Tabla 11 Calidad de vida y desempeño laboral.....	44
Tabla 12 Calidad de vida y desempeño de tarea.....	46
Tabla 13 Calidad de vida y desempeño contextual	47
Tabla 14 Calidad de vida y desempeño organizacional.....	49

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación existe entre calidad de vida y desempeño laboral. **Material y Método:** La investigación es básica, correlacional, no experimental y cuantitativa, es de tipo básico. La población estuvo conformada por 220 migrantes venezolanos lo cual que se sacó la con la formula y en total fue 74 donde recolectaron la información fue el cuestionario. Para demostrar las hipótesis se utilizó el chi cuadrado para constatar las hipótesis general y específicos. **Conclusión:** Entre calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos Mercado de Huacho se demostró que si existe relación directa entre ambas variables utilizando el CHI CUADRADO es de $p = 0,000$ al ser menor que 0,5.

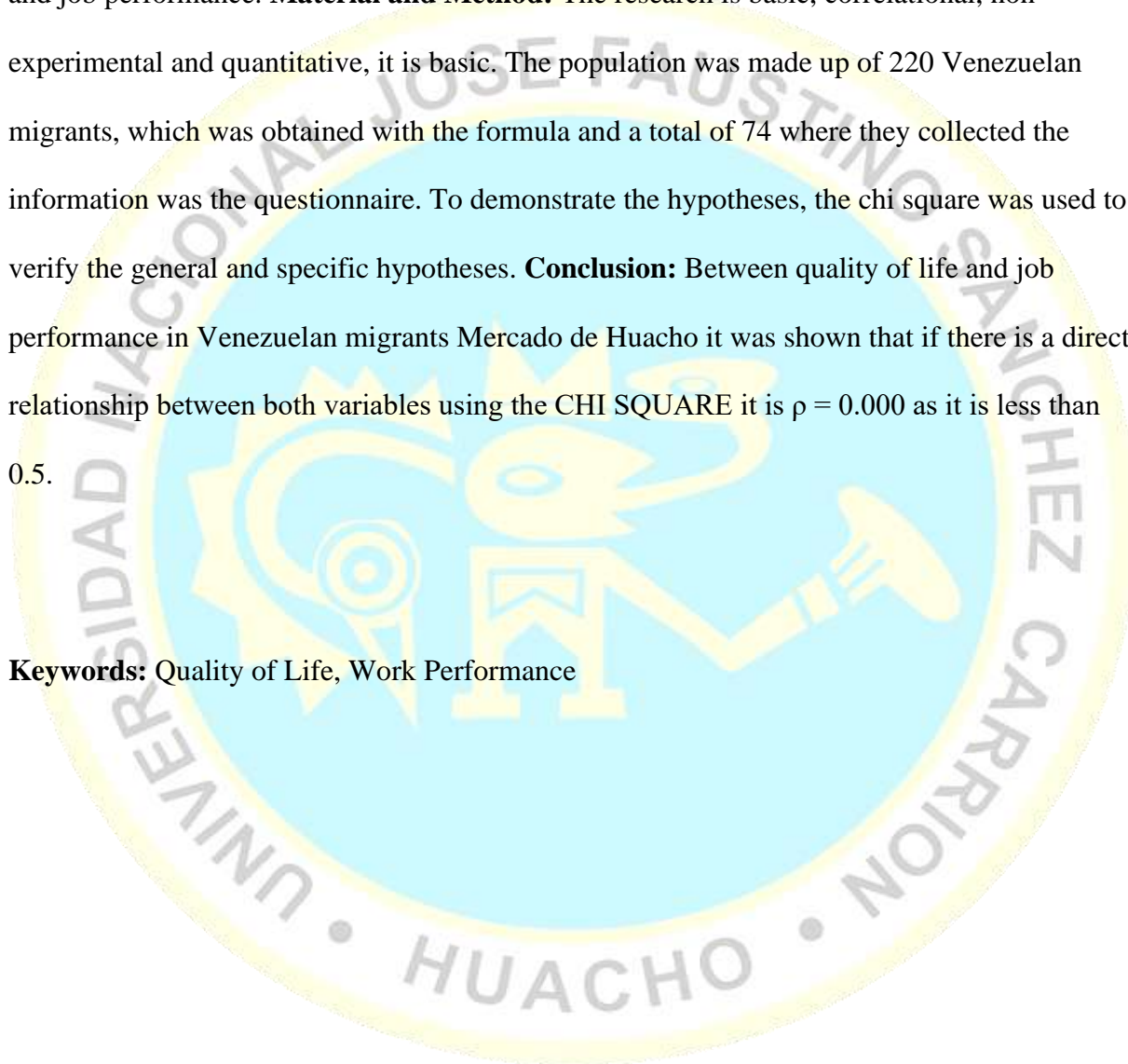
Palabras claves: Calidad de Vida, Desempeño Laboral



Abstract

Objective: of the research work was: To determine the relationship between quality of life and job performance. **Material and Method:** The research is basic, correlational, non-experimental and quantitative, it is basic. The population was made up of 220 Venezuelan migrants, which was obtained with the formula and a total of 74 where they collected the information was the questionnaire. To demonstrate the hypotheses, the chi square was used to verify the general and specific hypotheses. **Conclusion:** Between quality of life and job performance in Venezuelan migrants Mercado de Huacho it was shown that if there is a direct relationship between both variables using the CHI SQUARE it is $p = 0.000$ as it is less than 0.5.

Keywords: Quality of Life, Work Performance



INTRODUCCIÓN

La calidad de vida es la satisfacción que uno se siente en su alrededor y ambiente ya sea laboral la vida cotidiana pues bien la mayoría de las personas tienen una buena, mala y deficiencia. El motivo por el cual decidimos realizar el estudio es para saber cómo es su calidad de vida y su desempeño laboral en los migrantes venezolanos mercado de huacho por lo que esté la investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I, En este capítulo se desarrollará el planteamiento del problema.

Capítulo II, En este capítulo se desarrollará el marco teórico.

Capítulo III, En este capítulo se desarrollará la metodología.

Capítulo IV, En este capítulo se desarrollará los resultados.

Capítulo V, En este capítulo se desarrollará la discusión.

Capítulo VI, En este capítulo se desarrollará las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente presento los anexos donde adjunto el cuestionario que usará para la encuesta.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Calidad de vida es la satisfacción sentirse bien en donde está, ya sea en lo social, material y en lo emocional, podemos decir que la economía no es tan buena porque hay miles de peruanos desempleados, ya sea por su falta de compromiso laboral, mal desempeño laboral, por baja remuneración y otros factores.

En la actualidad vemos que también la migración venezolana ha afectado a la población peruana, ya ellos migran para darle una mejor calidad de vida a su familia.

Muchos podemos decir o hablar de calidad de vida pero la realidad es triste mencionar que es lo que le falta a uno, podemos decir que la economía no es buena para todos porque hay miles de peruanos que están desempleados y no pueden tener un techo para poder vivir, indigentes que duermen en las calles sin familia, ha eso podemos decir que hay calidad de vida pues no, pero también descarto que algunos peruanos o quizás migratorios en nuestro país emplean trabajos a nuestros peruanos pero aun así la calidad de vida no llega para todos en eso también influye la sociedad que por ser pobre y no tener estudios discriminan y eso desestabiliza su estado emocional.

Una vez claro la calidad de vida podemos decir que en nuestro país también existe calidad de vida como también el desempeño laboral.

Hablar de desempeño laboral es demostrar su capacidad tu empeño frente a un cargo superior ya sea empresa o institución, etc. En el mundo de hoy las empresas o instituciones emplean trabajadores para cubrir ese trabajo, así ven y le pone a prueba su desempeño laboral para así evaluar sus decisiones frente a un problema, muchos de ellos no pueden con la carga

laboral porque sienten que no están preparados para una decisión, como alguno si demuestran una excelencia capacidad para los negocios.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el Mercado Huacho 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019?

¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019?

¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos general

Determinar la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre la calidad de vida con el desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.

Demostrar la relación entre la calidad de vida con el desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.

Demostrar la relación entre la calidad de vida con el desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación es necesaria porque necesitamos saber cómo es su calidad de vida de los migrantes venezolanos y cómo se desempeñan en sus trabajos o empleos y que impacto genera en la dinámica de la sociedad y especialmente en el ámbito de nuestra investigación que beneficia a nuestro país.

Los beneficios que se obtienen son muy favorables ya nos ayudara a saber qué porcentaje hay de migrantes venezolanos con una buena calidad de vida y como lo califican sus jefes y como se desempeñan en lo laboral ya que ellos hacen lo posible para dar bienestar a su familia ya que migran de lejos, que su país no esta buena la economía por su gran decadencia.

Con este proyecto investigación demostrare que nos benefician ya que los migrantes venezolanos en una buena parte nos benefician ya que ellos en su mayoría son muy hábiles y se pueden desempeñar en cualquier área ya que algunos migrantes son profesionales y con título profesional pero no trabaja en su campo laboral y también a los peruanos ya ellos contratan con facilidad a los migrantes venezolanos ya que buscan mantenerse y sobrevivir en nuestro país, con eso los migrantes se ha interpretado que los venezolanos le están robando el trabajo laboral ya que son mejores que los peruanos y eso no es como lo dicen, sí que ello tienen una amabilidad que los prefieren y en cambio los peruanos solo buscan dinero y no tienen una manera de tratar al cliente.

Los usuarios serán solo migrantes venezolanos.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación está enfocada a nuestro objeto de estudio con sus distintas dimensiones en la cual están involucradas la población como eje primordial.

Espacio: Es muy importante el lugar o ámbito que será tratado en el estudio. La investigación se realizó en el mercado centenario huacho en las avenidas domingo torero, Guillermo Velásquez y Juan Barreto.

Tiempo: Se encuentra estandarizado la cual nos da la posibilidad de evaluar a nuestra población. La cita investigación planifico desde el mes de noviembre del 2019 hasta el mes de marzo del 2020

1.6 Viabilidad del estudio

Este trabajo es autofinanciado, la cual se está trabajando con recursos propios.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales

Fuentes (2012) “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”

Objetivo: Determinar la incidencia de ambas variables. **Metodología:** Se sabe que el estudio fue descriptivo, además como técnica empleada fue: la encuesta centrada en un conjunto representativo de 20 colaboradores pertenecientes al área de R.R.H.H.

Resultados: Se obtuvo que los colaboradores poseen grado de satisfacción laboral alto; considerando una escala de 1 a 100 puntos, donde se obtuvo 67 pts.

Villar (2015) “*Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*”. **Objetivo:** Explicar la relación entre ambas variables.

Metodología: Se sabe que el estudio fue descriptivo – correccional, asimismo fue considerada y realizada la encuesta como técnica. **Resultado:** Se obtuvieron datos que diferencian la motivación con la tensión, considerando grados sobre la autoeficacia, también el burnout, el vigor junto a la calidad de vida laboral.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Vilca (2018) “*Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima*”. **Objetivo:** Determinar el nivel de calidad de vida laboral.

Metodología: Se tiene que el estudio fue descriptivo, siendo también: No experimental, además sobre el enfoque del mismo, se sabe que fue cuantitativo. **Resultado:** Se obtuvieron cantidades porcentuales sobre la variable en mención: calidad de vida laboral, las cuales una es 57,2% perteneciendo a un nivel bajo, la restante 33.3% representa nivel medio. Los valores obtenidos se consideran altos, por

lo cual refleja que son falencias y puntos que perjudican el ambiente de trabajo de los colaboradores pertenecientes a la institución.

Trelles y Varas (2017) “*Relación entre la suficiencia laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones dial en la ciudad de Trujillo, en el año 2017*”. **Objetivo:** Determinar la relación entre ambas variables. **Metodología:** Del estudio, se sabe que fue descriptiva, siendo también correlacional, además acerca de la técnica empleada, se tiene que fue: la encuesta. **Resultado:** Se obtuvo que, no se comprueba alguna relación directa de ambas variables, teniendo como valor chi cuadrado: 17.5, dictaminando que, si los colaboradores de la entidad en mención se desempeñan de mejor manera, se generaría mayor empeño en sus actividades laborales.

2.2. Bases teóricas

La calidad de Vida

” **SCHALOCK R, L (2010)** encontró “que es el conjunto de propiedades que sea en el grado que sea inherentes al hecho diferencial de lo humano (...) Es decir, es un conjunto de todo lo que es propio al ser humano, como una condición de vida” (56)

VEENHOVEN R (2001) “La calidad de vida no es un síndrome abstracto, más que una cualidad, de hecho, determina una combinación de cualidades (...) Se refiere frecuentemente a la calidad del entorno en el cual uno vive” (84)

”**BAITUL (2012)** “está constituida por la percepción de los trabajadores dentro de su área de trabajo si se encuentra satisfechos o encuentran alguna dificultad a la hora de realizar sus actividades cumpliendo los parámetros establecidos (...) Sin embargo, nos dice que la calidad de vida es una satisfacción que uno siente frente a la realidad, al mundo externo lo que le rodea” (22 - 31).

Calidad de vida va derivado de múltiples aspectos ya sea que estén compuestas de reacciones y acciones que repercutan a lo largo del desarrollo del individuo, esto también es un factor determinante para su entorno social ya que le ayuda a discernir sobre sus dificultades y ver la manera de cómo solucionarlos de manera más precisa.

El autor nos hace referente a lo que uno se siente como en lo físico y en lo mental ya así se podrá ver su calidad de vida si es buena, mala y regular. (Ramos, 2001; 83 - 104)

La calidad de vida no es necesariamente en lo que le hace falta en su hogar sino también en su estado de ánimo en la manera emocional, el como muestra su comportamiento ante la sociedad. También se podría decir que también son las ideas que puede aportar aparte de eso ser líderes y con eso será muy satisfactorio y así crecerá más aún. Es lo que sientes más allá, donde y como estas y cómo te sientes.

Se puede decir que hay dos aspectos subjetivo y objetivo, en el aspecto subjetivo más que todo trata de decirnos que se basa en la expresión emocional lo uno puede aportar a la sociedad. En lo objetivo es más material en el ambiente donde trabajas la manera de relacionarse con tu comunidad.

Dimensiones de la calidad de vida

Según Schalock R, L (2010) En su libro **calidad de vida individual** menciona bienestar social, bienestar material y bienestar emocional.

- a. **Bienestar Social:** Nos trata de decir el cómo te relacionas con facilidad con las personas en tu entorno.

Indicadores

Relaciones personales: Esto se trata de como tú vas interactuando, mediante con palabras expresando lo que tu sientes.

Amistades, familias: en este caso cambia ya no es solo si no, como se expresa con sus amistades o familia muestra su opinión ante su familia.

Comunidad: Aquí la persona se involucra con sus vecinos dando su opinión siendo parte de ello.

- b. **Bienestar Material:** Aquí muestra como esta infra estructurado tu vivienda es decir si te garantiza seguridad la vivienda donde vives actualmente ya que es fundamental para el individuo.

Indicadores

Hacienda: Es la vivienda en el campo con mucho espacio para poder desenvolverse libremente.

Alusión a ingresos: Aquí este concepto hace referente al dinero lo que obtienes por realizar un trabajo y como pago de tan dinero.

Vivienda y transporte: La vivienda es el espacio donde está ubicado tu hogar a lo que llamamos vivienda. el transporte es el medio donde tú puedes trasladarte de un lugar a otro.

- c. **Bienestar Emocional:** Hace referencia a que una persona como se siente en su entorno y lo expresa mediante con risas, llanto, alegría y tristeza.

Indicadores

Autoestima: Es el estado de ánimo, donde muestras con un gesto con tu forma de expresar ante la sociedad.

Mentalidad: Aquí es como muestra su actitud su forma de pensar frente a un problema.

Inteligencia emocional: Aquí nos dice que el cerebro se divide en dos hemisferio, hemisferio derecho y hemisferio izquierdo ya que solo un hemisferio tenemos más trabajado es decir pensamos más por eso cuando hay un problema lo resolvemos.

El individuo se somete a una sociedad, al nosotros tratar de entender el aspecto de calidad tendríamos que decir que es un campo muy grande donde hace referente a la satisfacción es decir sentirse bien en todos los aspectos tanto en lo social, en lo económico, y en lo material y vivimos en sociedad cruel donde encontramos la pobreza y con el ello la delincuencia una casa o vivienda donde alojarse y lo más primordial la educación en el Perú en la zona rural vemos no llega estos beneficios a su hogar.

Tipos de condiciones de vida

Condiciones económicas: hace referente al dinero como solventa su hogar.

- Condiciones sociales: en lo social nos dice el individuo como se relaciona con sus vecinos en su entorno.

- Condiciones políticas: aquí nos hace referente que programas sociales le benefician a su hogar.
- Condiciones de salud: hace referente al estado de salud si está asegurada en un centro clínico para poder atenderse su está mal.
- Condiciones naturales: esto hace referente a los espacios públicos un parque, jardín eso también es importante para respirar aire puro.

Los tipos de calidad de vida nos refiere a lo el individuo se siente lo que le hace falta en el Perú miles de peruanos padecen de carencia económica como salud por si le falta eso no podemos decir que tiene una buena calidad de vida.

Modelos o paradigmas

Verdugo, Crespo y Nieto (2013) muestra los paradigmas:

Inclusión social: Está relacionado a la percepción de aceptación dentro un entorno o entregado, se señala que el autor nos dice que es lo uno siente en un determinado lugar sentirse incluido aportando ideas.

Derechos: Se idéntica como aspectos fundamentales en la cual el individuo se siente protegido y validado por pertenecer a un ámbito social en la cual se respetan sus derechos y tiene la capacidad de compartir sus habilidades y es explayados por distintas dimensiones las cuales implica conocimiento y ejercicios. Para este autor los modelos son que deben seguir, pero vemos la realidad miles migrantes o individuos que vive en un determinado lugar, no se puede regir a estos paradigmas ya que la pobreza sigue creciendo y así no podemos hablar de una buena calidad de vida.

Teorías Sociológicas

a. Teorías de la motivación

Para Abraham Maslow (1943) en su Teoría de la jerarquía de necesidades: Argumenta que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades ... Una vez alcanzadas las básicas, hay que ascender y desarrollar necesidades más elevadas (43)

la calidad de vida "está determinada por la interacción dinámica entre la persona, la sociedad y el hábitat e igualmente por la satisfacción de los deseos" (Maslow A., 1982, p.398).

Para el autor nos dice que su motivación es fundamental que ya motivado podrá dar su desempeño favorable para la empresa.

b. Teoría del Intercambio Social

La teoría de intercambio social de George Homans (1961), Es una perspectiva del campo de la psicología social y la sociología que explica el cambio social y la estabilidad como un proceso de intercambios negociados entre personas (19- 24).

Esta teoría del intercambio social lo asocio con mi primera variable ya que calidad de vida es una satisfacción en un lugar y si no se encuentra satisfecho tiene una baja calidad de vida.

Desempeño Laboral

La definición del desempeño laboral tiene varias formas de expresarlo, pero a continuación mostraremos algunas definiciones con algunos autores.

Para Chiavenato (2007) plantea que está enfocado a la realidad y como su entorno brinda las capacidades necesarias para su realización fijando objetivos más claros y precisos para su realización. Para ello el autor nos dice como un empleado se comporta al momento al ser monitoreado logrando sus expectativas que requiere la empresa o institución.

Los autores nos dicen que todo trabajador que el lugar donde trabaje está sujetas a normas y leyes para el bien de la empresa o institución. El individuo que trabaja debe de mostrar toda su capacidad frente a un problema y la manera rápida de solucionarlo.

Para Palaci (2005) plantea que: “se vincula el desempeño laboral como aspecto fundamental en la cual los actores sociales se ven asemejados a la propia realidad objetiva que ayude a tener patrones de conducta de manera más eficaz”. Para este autor muestra que dice que el individuo muestra sus actitudes es decir si esta todo el día amargo o si tiene una gentiliza a la atención a su trabajo.

Para tener un buen desempeño lo importante es el esfuerzo a donde puedes lograr una meta propuesta y ganas que le pones a empleo.

Aquí mide sus logros, sus esfuerzos que tantos das para la empresa es decir sus ideas sus buenas decisiones. El desempeño se demuestra en el campo demostrando todo lo que es útil con su capacidad estratégica dando ideas que harán un progreso a esa empresa o institución.

Dimensiones del desempeño laboral

Según MURPHY (1990) Hace referente en su libro la evaluación del desempeño individual, donde nos dice que el desempeño de tarea es la asignación conjunta va relacionado con el desempeño de contextual es el contexto y desempeño organizacional, donde se organiza.

Desempeño de Tarea: es que tanto puedes desarrollar tu tarea asignada por tu patrón o jefe.

Indicadores

Capacidad de toma de decisiones: se refiere a tanto puedes afrontar un problema, y que facilidad lo resuelves.

Capacidad de organización y planificación: Aquí el personal de la empresa demostrara como se organiza y como se planifica para ver su capacidad en la empresa.

Productividad: la productividad es el ingreso, es decir que cuanto ha ganado con tu decisión y frutos ha obtenido con esa decisión, como también es una fuente donde se ve el empleado muestra su empeño a su trabajo si da buenas ideas y si aportas en ello es decir si te sientes cómodo en tu trabajo y tus actitudes lo reflejaras en tu trabajo.

Desempeño Contextual: Aquí significa hacer las cosas voluntariamente es decir tu aporte para dar un aporte a la empresa o institución.

Indicadores

Iniciativa: Se refiere a las buenas ideas que das para el levante de la empresa.

Colaboración y cooperación: Se refiere cuando tu aportas cuando colaboras y cooperas para un bien a la empresa.

Compartir y transmitir: Se refiere como comparte con sus colegas sus ideas su proyecto y eso trasmite esa vibras para un bien a la empresa.

Desempeño Organizacional Aquí se trata de ver qué capacidad tienes de organización con los demás que trabajan allí en la empresa.

Indicadores

Tiempo adecuado y los recursos laborales: Aquí se refiere lo importante es tiempo, porque cuando te designan un trabajo y saber cuánto tiempo lo terminarás.

Esfuerzos y perseverancia: Aquí se refiere cuando el personal se ha esforzado por ese proyecto conjunto con la perseverancia eso sí que cuando uno quiere preservar hasta lograr la meta.

Asistencia el trabajo: Aquí también como otros son importantes, pero es lo importante ya tener puntualidad ya con eso se ahorrará problemas con el descuento de sueldo.

Tipos de Desempeño Laboral

Escala de clasificación gráfica

Aquí se evalúa la cuanto es eficiente el empleado le pone a prueba para así poder ver cuánto es su desempeño laboral, le da la facilidad de conocer múltiples panoramas en manejo de opiniones a base de autoridades, directivos o de aspecto ejecutivo.

Retroalimentación de 360 grados

Tipo de evaluación de desempeño requiere de cierta capacitación donde se concentre en reflejado al aspecto laboral y no de carácter de opiniones.

Teorías Sociológicas

Teoría de la Estructuración

La teoría de la estructuración de Anthony Giddens es una teoría social sobre la creación y reproducción de sistemas sociales, la cual se basa en el análisis tanto de la estructura como de los agentes involucrados, sin dar prioridad a ninguno de ellos.

La teoría de la estructuración de Anthony Giddens, lo he tomado de referencia ya que va relacionado con mi segunda variable que es desempeño laboral que tiene analiza como el individuo se involucra en la sociedad, para así tener un buen desempeño laboral.

Teoría de las expectativas

En acuerdo a la teoría nos señala que puede dar el empleado esperando su eficiencia del empleado su capacidad de poder solucionar frente a un problema que por a o b se sale de control.

Lo bueno de esta teoría es que nos permitirá comprender las reacciones buenas o malas en el desempeño del trabajador; ya que, puede tener expectativas y metas.

Según Chiavenato (2007) La capacitación es la etapa de vinculación de manera educativa en lo que se puede precisar en corto plazo, la cual implica ver de manera más sistematizada los múltiples panoramas, ya que estos pueden mencionar a base de habilidades y tener un panorama más objetivo. Este autor lo que nos trata de decir es que es importante la capacitación ya adquiere conocimiento que ya contando con ello podrá desempeñarse mejor en su ámbito de trabajo es decir es una fuente de sabiduría.

El desempeño laboral es el empeño que uno demuestra en su trabajo y como también cuenta sus actitudes puede ser que el empleado no esté a satisfecho con desempeño, pero se ha preguntado el que esta actitud, el motivo podría ser que en su vivienda le este a pasando mal para tener una mala calidad de vida.

Estabilidad Laboral

La estabilidad es ponerse de manera equitativamente pensar que es bueno saber lo uno hace ya el individuo deber estar estable tanto en lo emocional como en lo económico, para así poder tener un desempeño en su trabajo.

Situación de los migrantes venezolanos

Hablar del país de Venezuela, se podría decir que fue unos de los más ricos ya son un país petrolero, pero hoy en día atraviesa una crisis económica no hay estabilidad y eso contrajo la migración, claro que mucho más antes la migración estaba de moda, pero ahora migran por necesidad para llevarse un pan a la boca abastecerse en su hogar.

La migración desde hace muchos años dio desde espacios pequeño a espacios grandes, hoy en día en nuestro país somos invadidos por una fuerte migración venezolana. Hoy en el

Perú estamos atravesando una fuerte delincuencia por los migrantes venezolanos ya que aún no se adaptan y no consiguen trabajo formal.

Venezuela sufrió un fuerte impacto y estrago económico, donde los habitantes decidieron trasladarse y/o huir para no quedar vulnerados y velar por su vida futura, considerando datos registrados, una cantidad promedio de 5457 millones de personas de nacionalidad venezolana es posible que emigren hasta el último día del año 2019. Ante la inminente llegada de extranjeros del país mencionado, los Estados de distintos países han optado por realizar protocolos para evitar las entradas.

Pues bien, cada día mes van incrementado ya ahora se define como la tercera ola, pero estos migrantes van a buscar una calidad de vida ya en su país no lo está.

Los migrantes, muchos de ellos tienen una profesión de alto rango académico y no desempeña en su campo de trabajo, solo se puede desempeñar en cualquier trabajo o empleo (cocinero, jugeros, carniceros, jaladores taxistas moto taxistas, etc) bueno pues esto se ve en el mercado centenario de huacho estos migrantes venezolanos se pueden desempeñar en su trabajo en cualquier área para poderse mantener y sobrevivir.

La migración venezolana ha sido un boom en los últimos años ya que migran para tener mejores oportunidades y poder mantener una buena calidad de vida, muchos de ellos se desempeñan en cualquier trabajo en el este trabajo quiero dejar en claro que migran no vienen a quitarle el trabajo a la población peruana, sino que ellos solo buscan generar ingresos para su familia con el trabajo que pueda desempeñarse ellos. Claro que la migración no es tan buena como digamos, también trae consigo la delincuencia ya que buscan el camino fácil y no poder trabajar como la gente decente con un trabajo formal.

2.3. Bases filosóficas

Mario Bunge nos dice en su libro ciencia filosofía y método: la ciencia formal señala o se asemejan a la ciencia fáctica lo cual ellos confirman o desconfirman la realidad objetiva de un determinado panorama. Por ello es fundamental contar con aspectos más concretitos para su propia realización.

Las ciencias fácticas entonces prueban que mis hipótesis están bien o mal hechas ya que ellas lo comprobarán. Lo que Mario Bunge nos dice que las ciencias fácticas son muy distintas ya que cada una cumple su función como las ciencias fácticas confirman las hipótesis las formales solo demuestran o prueban si hay relación entre las hipótesis.

2.4. Definición de términos básicos

Calidad objetiva: Es la percepción, un criterio completamente subjetivo.

Efectividad: Es la acción de sentirse efectivo para unas cosas.

Estabilidad: Es tener tu vida equilibrada para tener una vida sana.

Flexible: Es cuando la persona se somete a los rigurosos cambios como para bien o para mal.

Habilidades: Capacidad de una persona de donde puede desempeñarse y demostrar su arte por una cosa.

Migración: Es transportarse de un sitio a otro con fin de cambiar su forma de vivir para su bien.

Productividad: Capacidad de la naturaleza o la industria para producir.

Satisfacción: Es la acción de sentirse bien con lo que uno tiene.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el mercado huacho 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa entre la calidad de vida y desempeño de tarea en los Migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.

Existe relación directa entre la calidad de vida y desempeño contextual en los Migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.

Existe relación directa entre la calidad de vida y desempeño organizacional en los Migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho 2019.



2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V1 Calidad de Vida	La calidad de vida laboral y calidad en un ambiente laboral se basa en una percepción que expresan los trabajadores por lo cual la organización sobre satisfacción o s desagrado pueden ser reflejados con metas cumplidas o no realizadas en el proceso. (Baitul, 2012)	Bienestar social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones personales ➤ Amistades, familiar ➤ Comunidades 	1,2,3,4
		Bienestar material	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hacienda ➤ Alusión a ingresos ➤ Viviendas y trasporte 	5,6,
		Bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoestima ➤ Mentalidad ➤ Inteligencia emocional 	7,8,9,10
V2 Desempeño Laboral	Es el conjunto de comportamientos, actitudes y tácticas que una persona utiliza para realizar alguna actividad o meta designada. (Chiavenato, 2007)	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de toma decisiones ➤ Capacidad de organización y planificación ➤ productividad 	11,12,13
		Gestión financiera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciativa ➤ Colaboración y cooperación ➤ Compartir y transmitir conocimiento 	14,15,16
		Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compartir y transmitir conocimiento ➤ Esfuerzo y perseverancia ➤ Asistencia el trabajo 	17,18,19,20

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Básicas según ALVITRES (2000) Es pura o sustantiva cuando pretende una descripción o predicción.

3.1.2 Nivel de investigación

Correlacional, según HERNANDEZ (2003, pg. 11) tiene como propósito evaluar la relación entre dos o más conceptos. De corte transversal analiza los datos recopilados

3.1.3 Diseño de investigación

Es no experimental, según SCIENCIAS (2009) Se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlo.

3.1.4 Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo según HERNANDEZ (2004) se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Está compuesto por 220 habitantes venezolanos. Según Tamayo (1997) está constituida por información de un determinado lugar ya sea con múltiples factores que sirvan para la investigación a realizarse.

3.2.2 Muestra

La muestra como parte es una recolección de mediciones seleccionados de la población de intereses.

Para solucionar la muestra representativa de la población de estudio realizado con la fórmula:

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(220)}{0,03^2(199) + 1,96^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416 \times (0,25) \times 220}{(0,0009) \times (219) + 3,8416 \times (0,25)}$$

$$n = \frac{211,2}{1,892}$$

$$n = 111,62$$

VERIFICAR LA MUESTRA: si el tamaño de la muestra es mayor que el 3% del tamaño de la población

$$n = \frac{111,62}{220} = 0,50 > 0,03$$

$$n = \frac{n}{1 + \frac{(n)}{N}}$$

$$n = \frac{111,62}{1 + \frac{(111,62)}{220}}$$

$$n=74$$

3.3 Técnicas de recolección de datos

Encuesta (técnica a emplear)

Es para comprobar a cuantos números de habitantes de dicha localidad o comunidad va a encuestar la encuesta es un conjunto de palabras donde le preguntan su condición de vida.

Cuestionario (instrumento)

Es utilizado para la recolección de información de manera más precisa y buscando la precian a la hora de aplicarlo en un lugar determinado respetando múltiples parámetros que apoyen la investigación cuyos habitantes de dicha población, ya cuanto obtenemos la información lo realizamos lo procesamos y tenemos nuestra información.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

SSPSSVERSION 22

Su uso es muy comercial ya que está apoyado en la obtención de datos a tal grado que favorece a su aspecto más fundamental en ello se realice en baseado de información, que ayuda a la identificación de las problemáticas de manera más eficaz a base de porcentajes y barras.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de la Variable 1: Calidad de Vida

Tabla 1. *Baremo de la variable calidad de vida*

Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
Bienestar social	04	20	04 - 15	Mala
			16 - 19	Regular
			20 - 20	Bueno
Bienestar material	02	10	02 - 07	Mala
			08 - 09	Regular
			10 - 10	Bueno
Bienestar emocional	04	18	04 - 14	Mala
			15 - 17	Regular
			18 - 20	Bueno
Calidad de vida	10	50	10 - 39	Mala
			40 - 45	Regular
			46 - 50	Bueno

Fuente: cuestionario del trabajo de calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho en el 2019

Tabla 2. *Variable de calidad de vida*

Niveles de calidad de vida	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	16,2
Regular	46	62,2
Bueno	16	21,6
Total	74	100,0

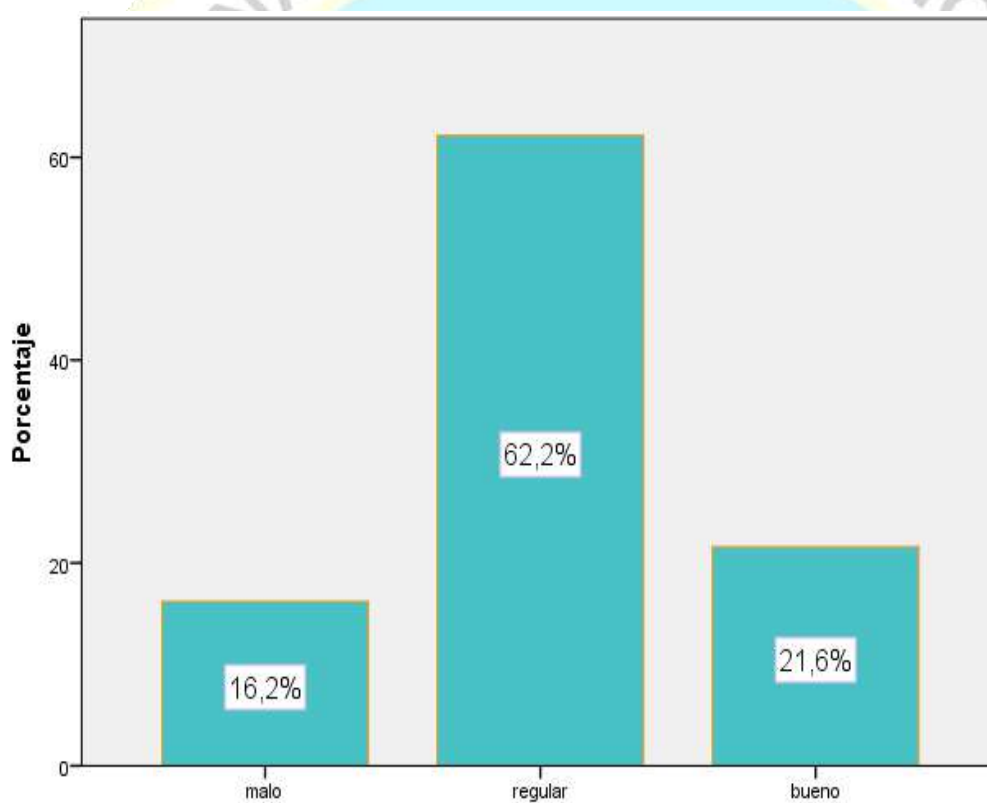


Figura 1. Variable calidad de vida

Se observa que el 62,2 % encuestados presentaron un nivel regular, 21,6% bueno y 16,2% malo.

Descripción de los resultados dimensión: Bienestar social

Tabla 3. Dimensión 1: Bienestar social

Niveles de bienestar social	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	23,0
Regular	47	63,5
Bueno	10	13,5
Total	74	100,0

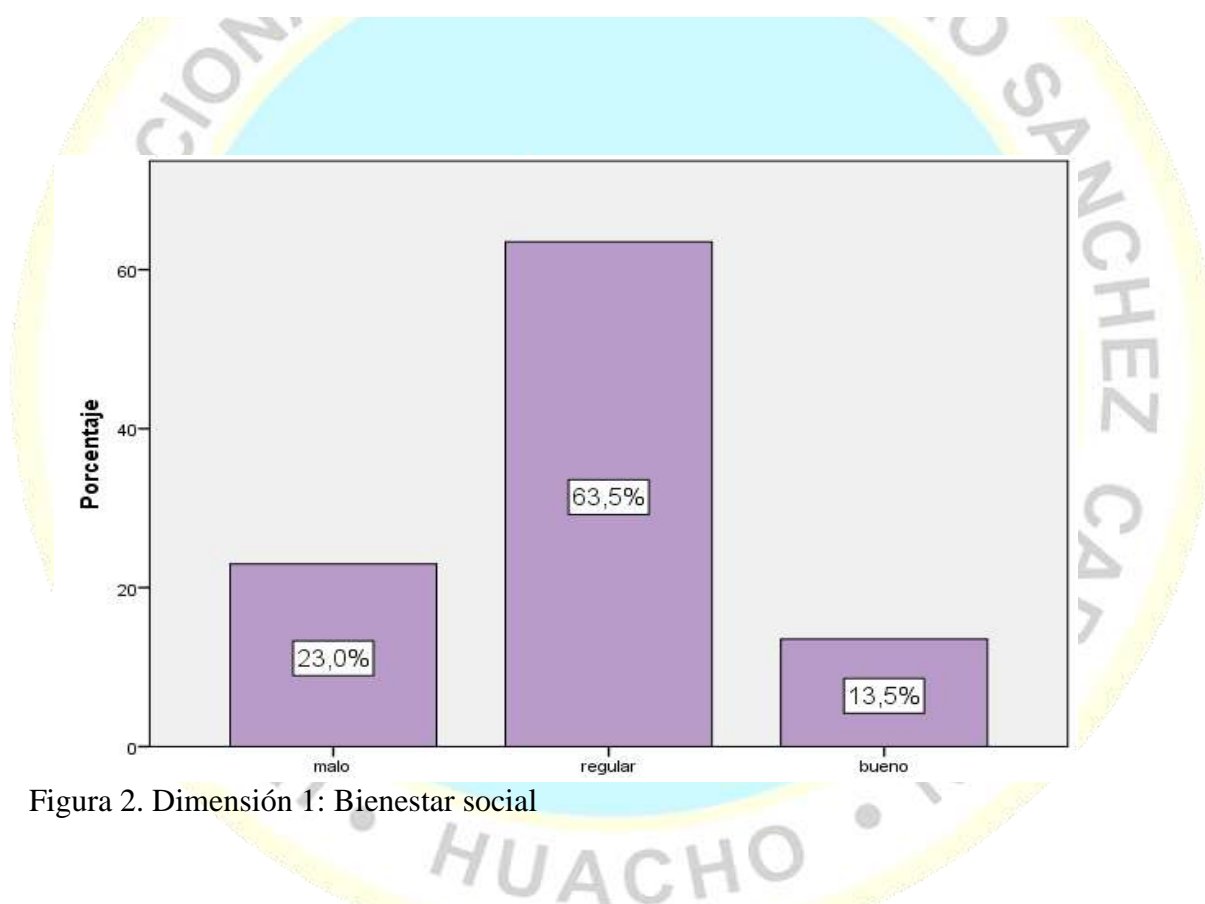


Figura 2. Dimensión 1: Bienestar social

Se observa que el 63,5% encuestados presentaron un nivel regular, 23% malo y un 13,5% bueno.

Descripción de la dimensión: Bienestar material

Tabla 4. Dimensión 2: Bienestar material

Niveles de bienestar material	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	5,4
Regular	55	74,3
Bueno	15	20,3
Total	74	100,0

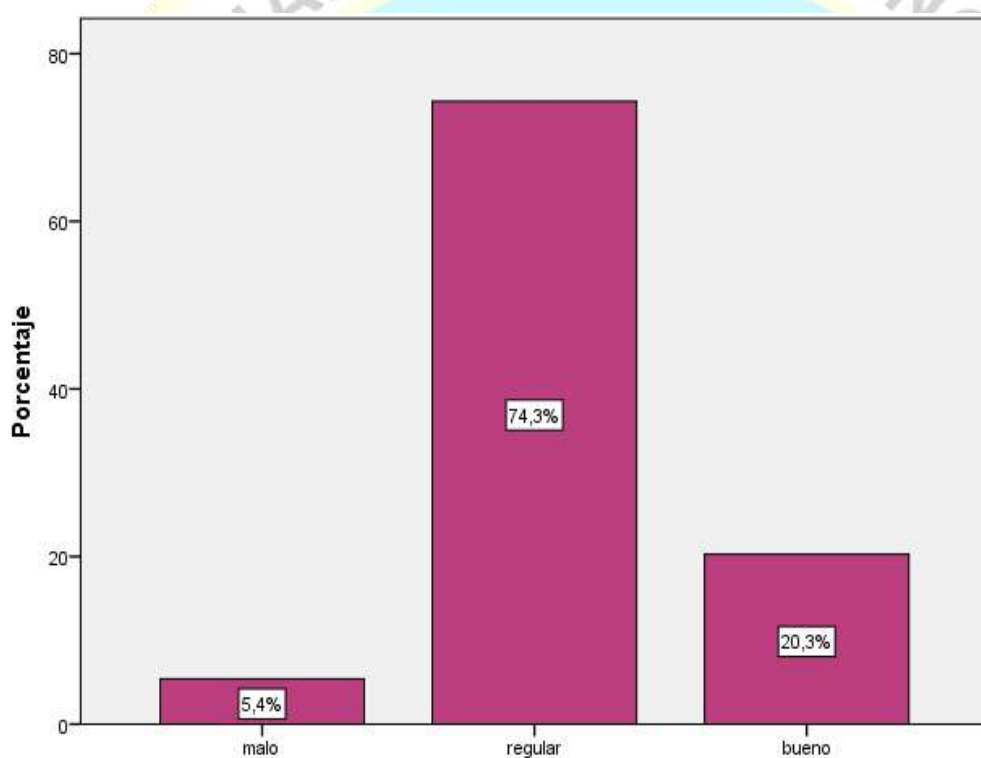


Figura 3. Dimensión 2: Bienestar material

Se observa que el 74,3 % encuestados presentaron un nivel regular, 20,3% bajo y un 5,4% malo.

Descripción de la dimensión: Bienestar emocional

Tabla 5. Dimensión 3: Bienestar emocional

Bienestar emocional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	5,4
Regular	55	74,3
Bueno	15	20,3
Total	74	100,0

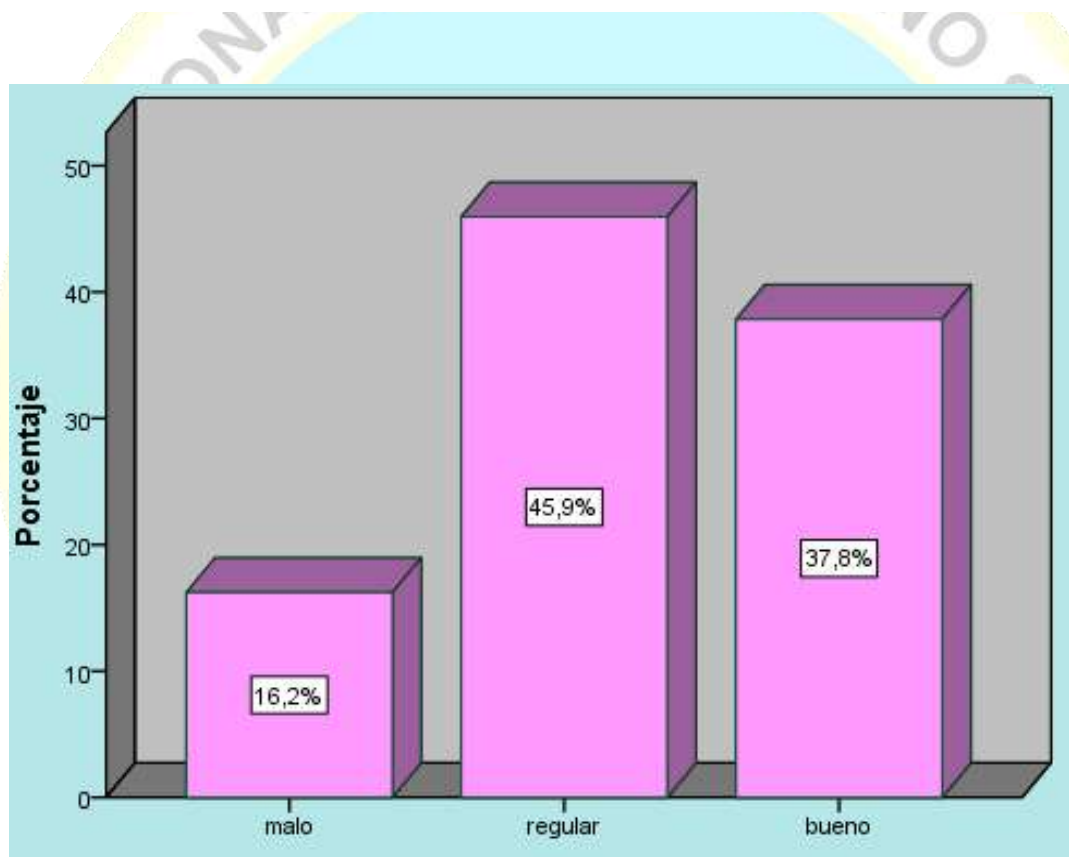


Figura 4. Dimensión 3: Bienestar emocional

Se observa que el 45,9 % encuestados presentaron un nivel regular, el 37,8 % bueno y 16,2% malo.

4.1.2 Descripción de la variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 6. Baremo de la variable desempeño laboral

Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
Desempeño de tarea	3	15	3 - 5	Deficiente
			6 - 11	Regular
			12 - 15	Buena
Desempeño contextual	3	15	3 - 7	Deficiente
			8 - 10	Regular
			11 - 15	Buena
Desempeño organizacional	4	20	4 - 7	Deficiente
			8 - 10	Regular
			11 - 20	Buena
Desempeño laboral	10	50	10 - 25	Deficiente
			26 - 44	Regular
			45 - 50	Buena

Tabla 7. Variable de desempeño laboral

Niveles de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Regular	55	74.3
Bueno	19	25.7
Deficiente	0	0
Total	74	100.0

Fuente: cuestionario del trabajo de calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho en el 2019

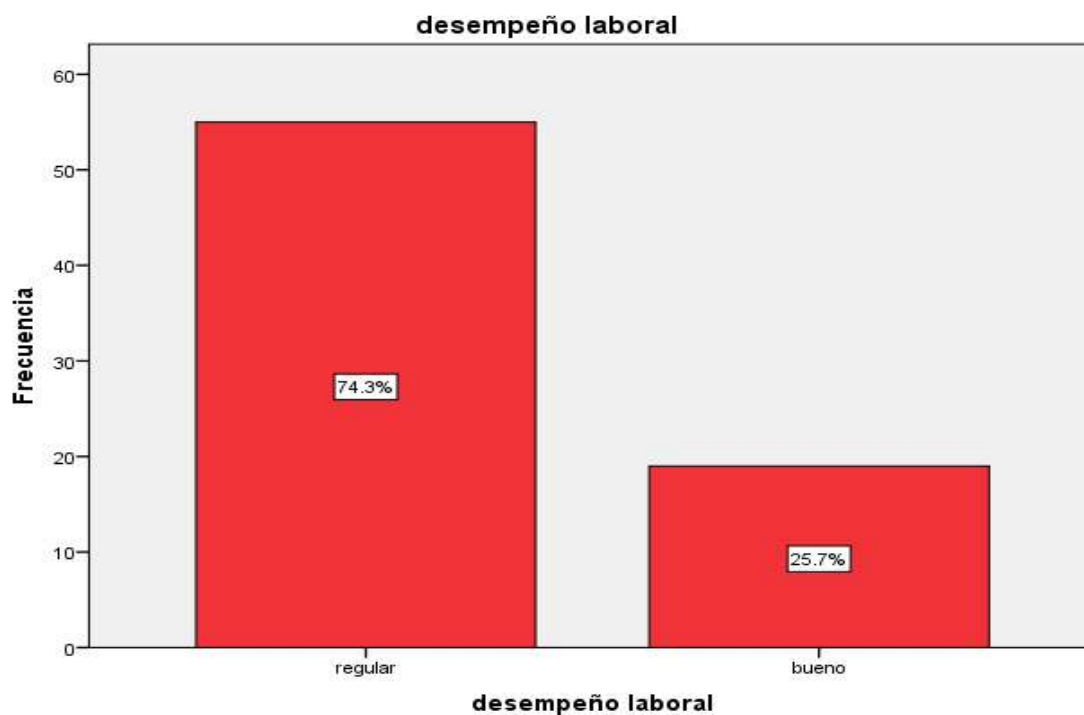


Figura 5. Variable de desempeño laboral

Se observa que el 74,3 % encuestados presentaron un nivel regular y 25,7% bueno.

Descripción de la dimensión: desempeño laboral

Tabla 8. Dimensión 1: Desempeño de tarea

Niveles de desempeño de tarea	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	17.6
Bueno	61	82.4
Deficiente	0	0
Total	74	100.0

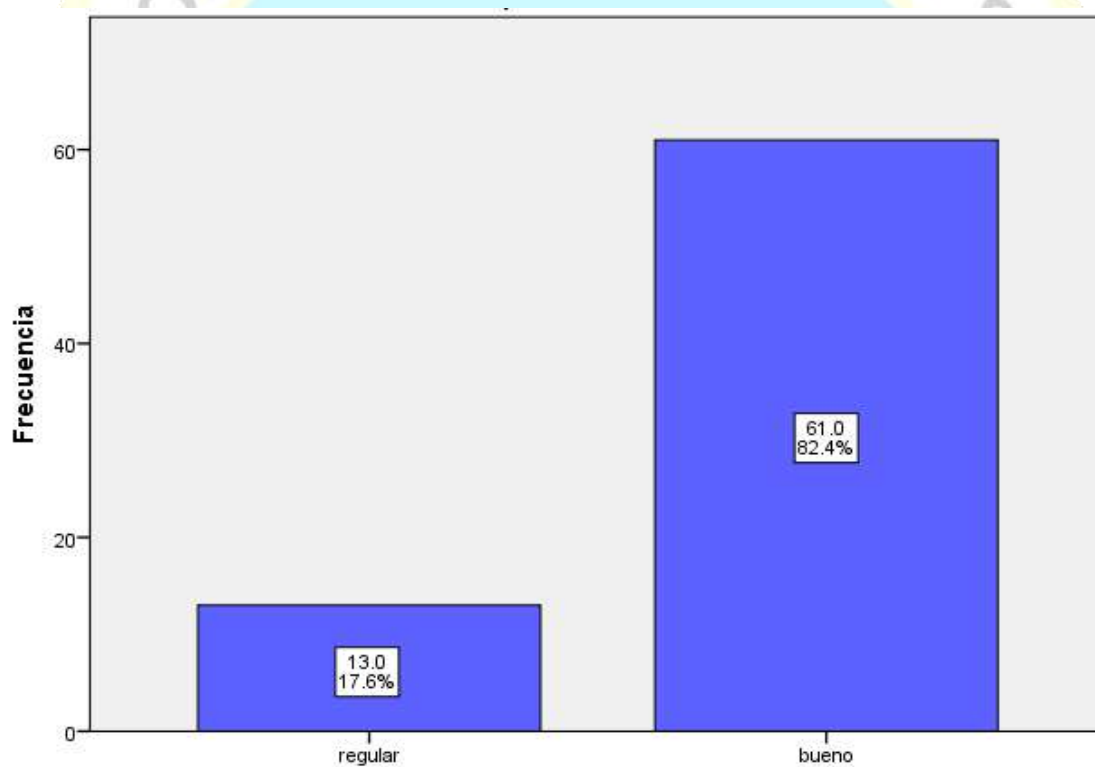


Figura 6. Dimensión 1: Desempeño de tarea

Se observa que el 82,4% encuestados presentaron un nivel bueno y 17,6% regular.

Descripción de la dimensión contextual

Tabla 9. Dimensión 2: Desempeño contextual

Niveles de desempeño contextual	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	4.1
Bueno	71	95.9
Total	74	100.0

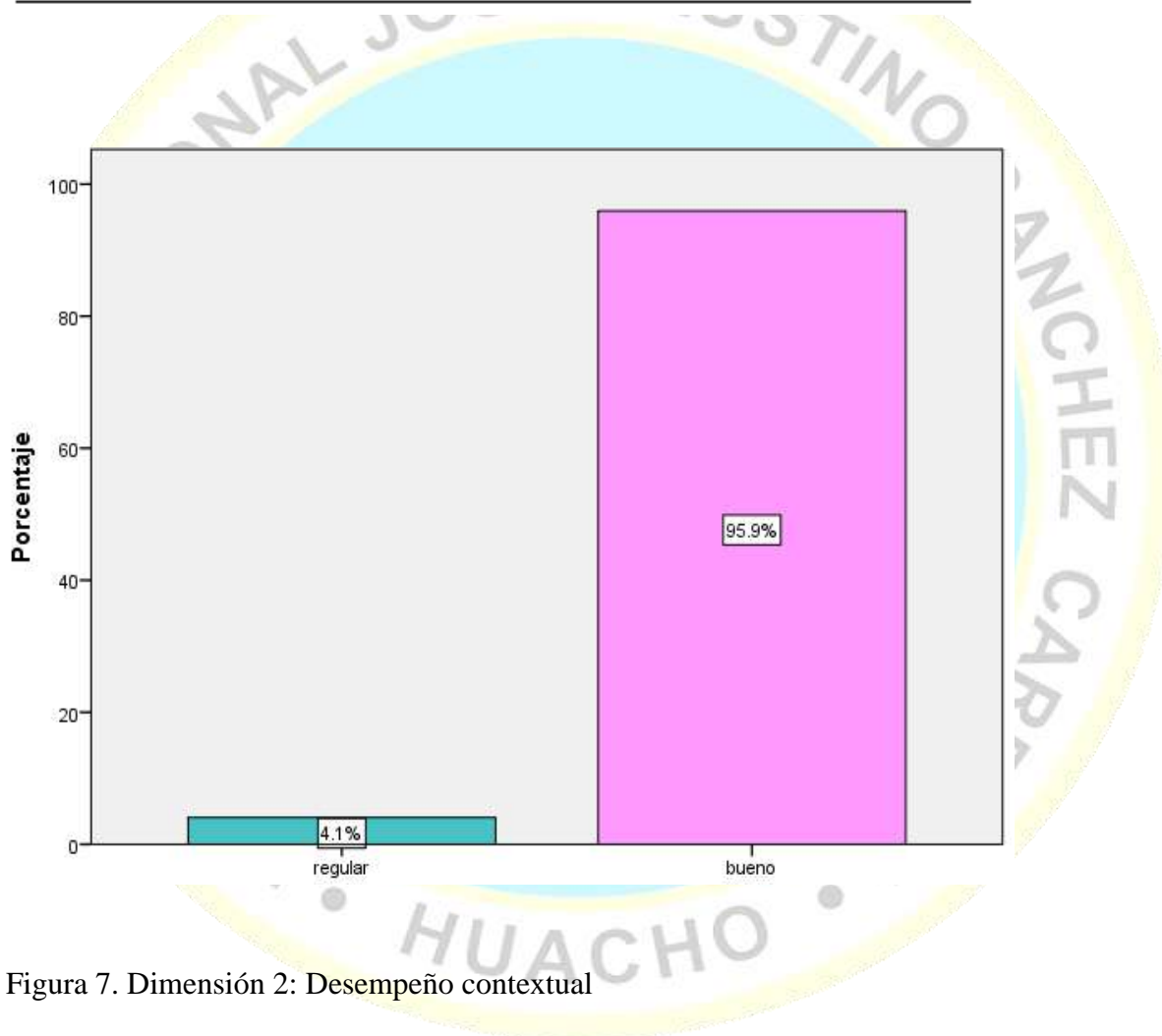


Figura 7. Dimensión 2: Desempeño contextual

Se observa que el 95,9 % encuestados presentaron un nivel bueno y 4,1 % regular.

Descripción de la dimensión: organizacional

Tabla 10. Dimensión 3: Desempeño organizacional

Niveles de desempeño organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2.7
Bueno	72	97.3
Deficiente	0	0
Total	74	100.0

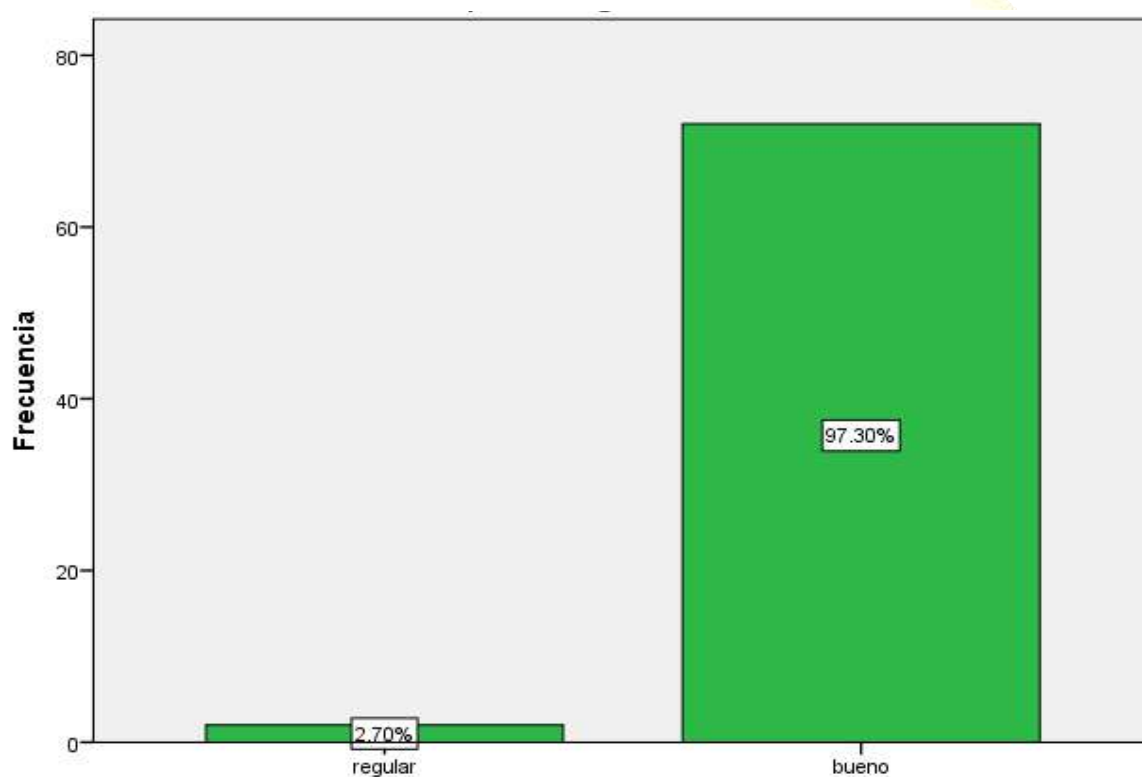


Figura 8. Dimensión 3: Desempeño organizacional

Se observa que el 97,3 % encuestados presentaron un nivel bueno y el 2,7 % regular.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Hipotesis nula (H0): No existe relación directa entre calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho

Hipotesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho

REGLA DE DECISION:

Si Sig. < 0.05; se RECHAZA la Hipotesis nula

Si Sig. \geq 0.05; se ACEPTA la Hipotesis alterna

Tabla 11. Calidad de vida y desempeño laboral.

<i>Calidad de vida y desempeño laboral</i>	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>		
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	307.993 ^a	224	.000
<i>Razón de verosimilitud</i>	154.125	224	1.000
<i>Asociación lineal por lineal</i>	7.896	1	.005
<i>N de casos válidos</i>	74		

a. 255 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Conclusión:

Se aprecia que en la tabla 11 La Significación asintótica es de 0.000 indica que es menor de 0.5 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde nos dice si existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño laboral.

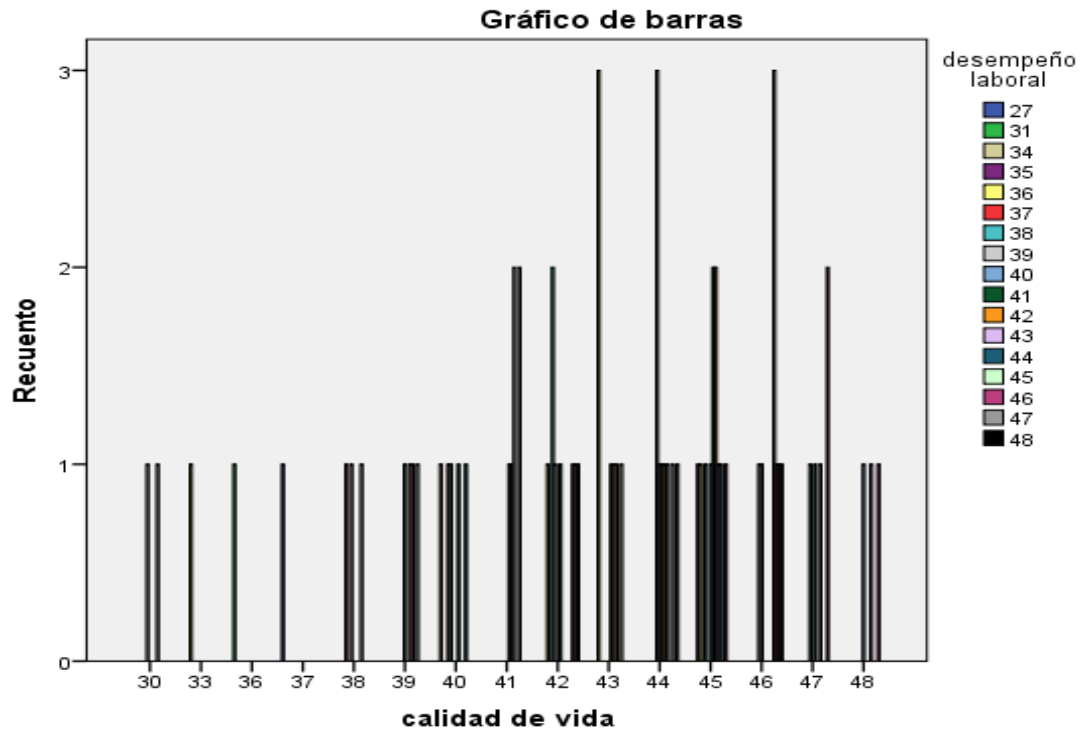


Figura 9. Diagrama del chip cuadrado Pearson de calidad de vida y desempeño laboral

4.2.2 Demostración de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀): No existe relación directa entre calidad de vida y desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho

Hipótesis Alternativa (H_a): Existe relación directa entre calidad de vida y desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho.

Regla de Decisión:

Si Sig. < 0.05; se RECHAZA la Hipótesis nula

Si Sig. ≥ 0.05; se ACEPTA la Hipótesis alternativa

Tabla 12. Calidad de vida y desempeño de tarea

<i>Calidad de vida y desempeño de tarea</i>	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>		
	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	207.886 ^a	98	.000
<i>Razón de verosimilitud</i>	73.830	98	.967
<i>Asociación lineal por lineal</i>	6.706	1	.010
<i>N de casos válidos</i>	74		

a. 119 casillas (99.2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Conclusión:

Se aprecia que en la tabla 12 La Significación asintótica es de 0.000 indica que es menor de 0.5 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde nos dice si existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño de tarea.

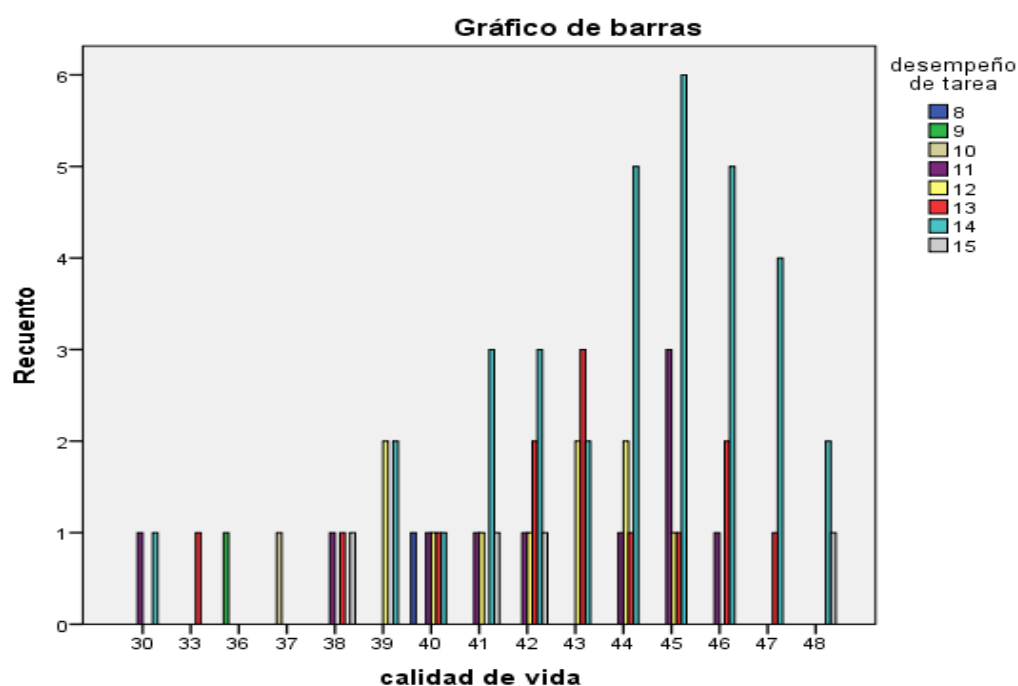


Figura 10. Diagrama de calidad de vida y desempeño de tarea

Hipótesis específica 2

Hipotesis nula (H0): No existe relación directa entre calidad de vida y desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho

Hipotesis Alternativa (Ha): Existe relación directa entre calidad de vida y desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho

Regla de Decisión:

Si Sig. < 0.05; se RECHAZA la hipótesis nula

Si Sig. \geq 0.05; se ACEPTA la hipótesis alternativa

Tabla 13. Calidad de vida y desempeño contextual

<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>			
<i>Calidad de vida y desempeño contextual</i>	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	156.396 ^a	154	.431
<i>Razón de verosimilitud</i>	122.380	154	.972
<i>Asociación lineal por lineal</i>	2.756	1	.097
<i>N de casos válidos</i>	74		

a. 180 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Conclusión:

Se aprecia que en la tabla 13 Significación asintótica 0.431 indica que es menor de 0.5 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa donde nos dice que si existe una relación entre calidad de vida y desempeño contextual.

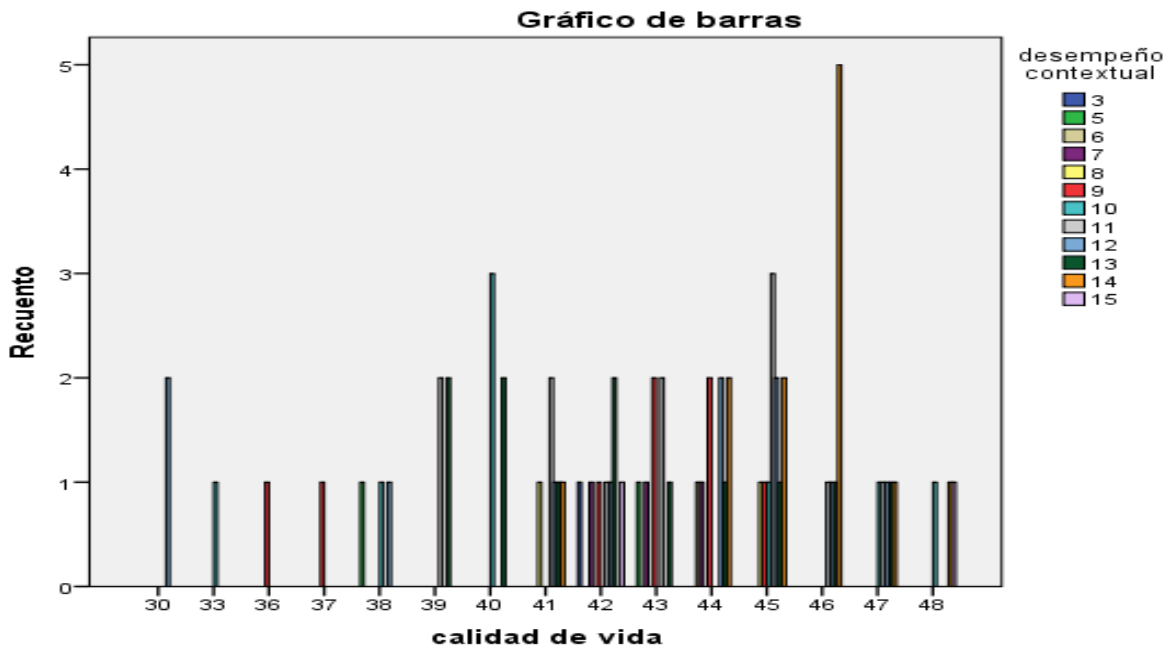


Figura 11. Diagrama de dispersión entre calidad de vida y desempeño contextual

Hipótesis específica 3

Hipotesis nula (H0): No existe relación directa entre calidad de vida y desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho

Hipotesis Alternativa (Ha): Existe relación directa entre calidad de vida y desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el Mercado de Huacho.

Regla de Decisión:

Si Sig. < 0.05; se RECHAZA la hipótesis nula

Si Sig. ≥ 0.05; se ACEPTA la hipótesis alternativa

Tabla 14. Calidad de vida y desempeño organizacional

<i>Calidad de vida y desempeño organizacional</i>	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>		
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	189.866 ^a	126	.000
<i>Razón de verosimilitud</i>	89.904	126	.995
<i>Asociación lineal por lineal</i>	2.100	1	.147
<i>N de casos válidos</i>	74		

a. 150 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Conclusión:

Se aprecia que en la tabla 14 La Significación asintótica es de 0.000 indica que es menor de 0.5 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde nos dice si existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño de organizacional.

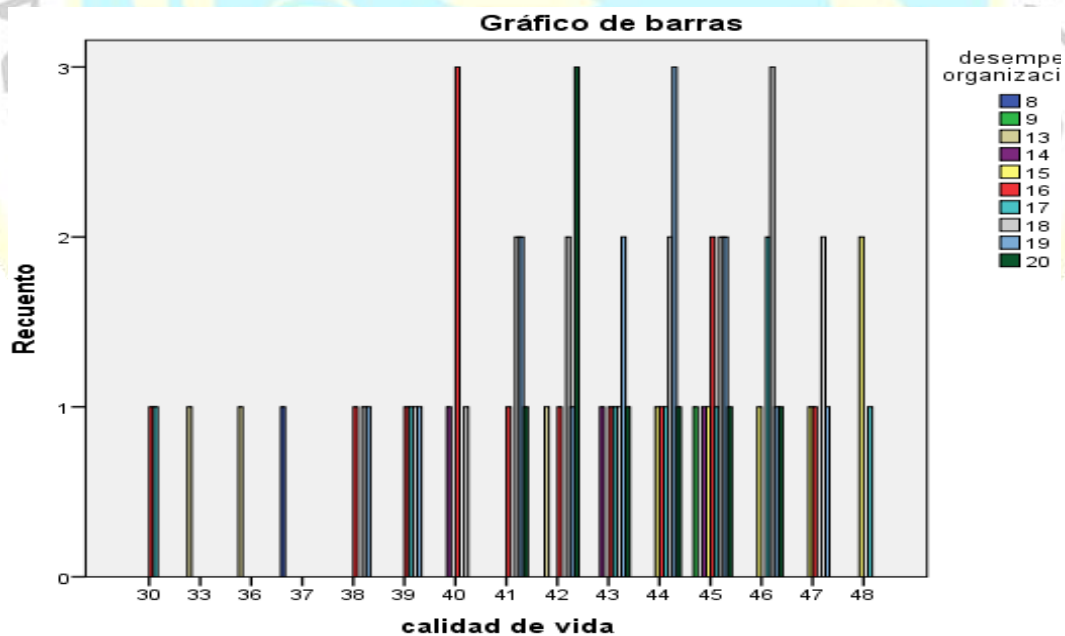


Figura 12. Diagrama de dispersión entre calidad de vida y desempeño organizacional.

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Zavala (2015) su investigación CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román; (tomando una muestra de 42 servidores públicos), los datos obtenidos fueron analizados estadísticamente cuyos resultados evidencian que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. En mi investigación demuestro que existe relación directa entre calidad de vida y desempeño laboral. (ver hipótesis general).

REYES (2017), En su investigación SATISFACCIÓN DE VIDA Y CALIDAD DE VIDA ha encontrado que los docentes de instituciones públicas no se observan un nivel ni bueno ni malo con respecto a su calidad de Vida Laboral Global en su mayoría. La investigación observamos que los docentes se encuentran insatisfechos con la vida por lo que podemos decir que su autoestima se encuentra bajo y esto podría generar un clima constante de victimización de los mismos.

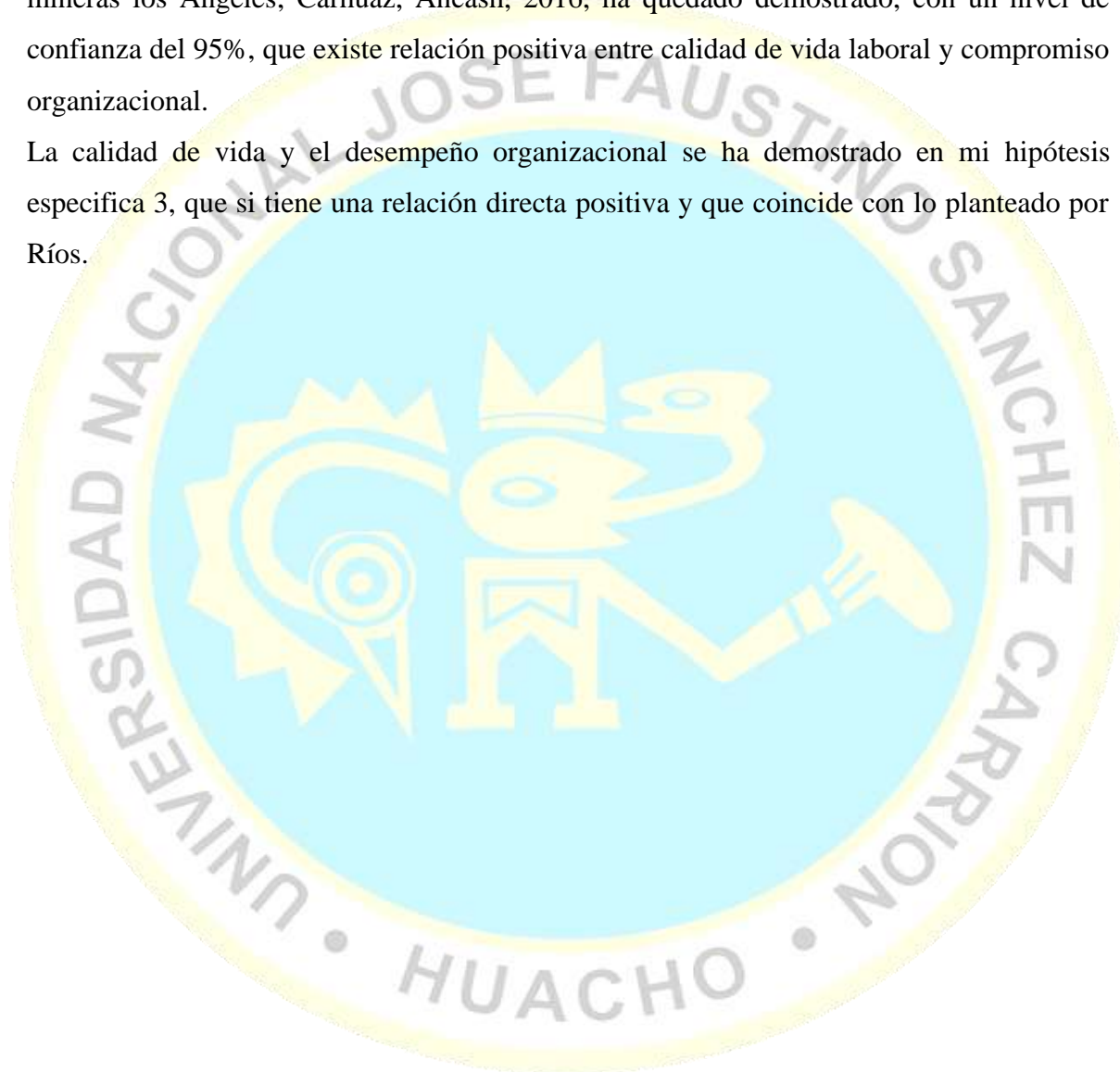
En mi investigación se demostró en la hipótesis específica 1, que si guarda relación directa entre calidad de vida y desempeño de tareas ya que es fundamental para su. desempeño laboral.

MORENO, RAMIREZ Y TAMANI (2016) En su investigación DESARROLLO DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL de los trabajadores de FONDECYT se observa que afecta positivamente al desempeño laboral de los colaboradores porque parte del personal después de un análisis y en base su experiencia, sin embargo, la capacidad de liderazgo no se evidencia a pesar de su tiempo de servicio en la entidad.

En mi investigación se demostró en la hipótesis específica 2, que, si guarda relación directa entre calidad de vida y desempeño contextual, en tanto existe liderazgos designados entre los trabajadores venezolanos.

RÍOS (2016) en su investigación CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016, ha quedado demostrado, con un nivel de confianza del 95%, que existe relación positiva entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

La calidad de vida y el desempeño organizacional se ha demostrado en mi hipótesis específica 3, que si tiene una relación directa positiva y que coincide con lo planteado por Ríos.



Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera Se demostró que existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño laboral en los migrantes venezolanos en el mercado de Huacho, dado que las pruebas del chi cuadrado se observan que la significación asintótica bilateral es de 0,00, >5 por lo tanto se acepta la relación entre ambas variables.

Segunda: Se demostró existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el mercado Huacho, dado que las pruebas de chi cuadrado se observan que la significación asintótica bilateral es de 0,00, > 5 por lo tanto se acepta la relación entre calidad de vida y la dimensión tarea de la variable desempeño laboral.

Tercera: Existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el mercado centenario huacho, dado que las pruebas del chi cuadrado se observan que la significación asintótica bilateral es de 0,00, >5 por lo tanto se acepta la relación entre calidad de vida y la dimensión contextual de la variable desempeño laboral.

Cuarta: Existe una relación directa entre calidad de vida y desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el mercado Huacho, dado que las pruebas del chi cuadrado se observan que la significación asintótica bilateral es de 0,00 >5 por lo tanto se acepta la relación entre calidad de vida y la dimensión organizacional de la variable desempeño laboral.

6.2 Recomendaciones

Primera: Al gobierno de turno quisiera que se preocupe más por la población venezolana porque hay un porcentaje que se dedica a la delincuencia y a ellos reportarlos y nunca más que entren a nuestro Perú, mientras a lo otro apoyar a los jóvenes migrantes venezolanos emprendedores darles la facilidad de seguir el camino al mercado.

Segunda: El municipio de Huacho debe convocar jóvenes migrantes venezolanos y brindarles asesoramiento para mejorar sus capacidades y su desempeño laboral.

Tercera: Los dirigentes de la Asociación del Mercado Centenario de Huacho deben apoyar solidariamente a los jóvenes migrantes venezolanos brindándoles apoyos concertados entre sus asociados y los migrantes venezolanos que buscan medios de subsistencia.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Andrew, F., & Robinson, J. (1991). Measures of subjective well-being. *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. Academic Press.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). México: McGrawHill.
- Fuentes, S. (2012). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango. *(tesis de Título)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. México: Ediciones Martínez Roca.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Tamayo, M. (1997). *Metodología formal de la investigación científica* (Segunda ed.). México: Limusa.
- Trelles, J., & Varas, A. (2017). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones dial s.r.l, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017. *(tesis de Título)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Verdugo, M., Crespo, M., & Nieto, M. (2013). Aplicación del Paradigma de Calidad de Vida. *Publicaciones del INICO*.
- Vilca, J. (2018). Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. (*tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. (*tesis de Doctorado*). Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Schallock, R. y Verdugo, M (2003) calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales libro publicado el 2 de setiembre editorial alianza editorial
- Veenhoven, R (2001) Calidad de vida y felicidad: no es exactamente lo mismo centro científico Editore, Torino, Italia pp 67- 95.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12, 22-31.
- Homans, G. (1971). Reply to bain. *Sociological Inquiry*, 41, 19-24.
- Ramos, F. (2001). Salud y calidad de vida en las personas mayores. *Revista Pedagógica*(16), 83-104.
- Schallock, R. (2010) calidad de vida individual publicado el 8 de mayo
- Veenhoven R (1994) el estudio de la satisfacción con la vida, universidad erasmus Rotterdam, países bajos intervención psicosocial, vol.3, (87. 116)

7.4 Fuentes electrónicas

Edumet (2010) Características de la calidad de vida social e individual en la Europa

Comunitaria. Recuperado de:

<http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2010/mnsa/CARACTERISTICAS%20DE%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20SOCIAL%20E%20INDIVIDUAL%20EN%20LA%20EUROPA%20COMUNITARIA.htm>

Blog de Talento Humano (2020). 7 características colaborador alto desempeño. Recuperado de: <https://blog.acsendo.com/7caracteristicascolaboradoraltodesempeno>

Pixabay: Stunning free images & royalty free stock. Recuperado de: <https://pixabay.com>

Lifeder (2021) Desempeño laboral: características y ejemplos. Helmut Sy Corvo.

Recuperado de: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Wikipedia (2021) Calidad de vida. Recuperado de:

<https://es.wikipedia.org/wiki/Calidaddevida>

Concepto (2021) Calidad de vida. Recuperado de: <https://concepto.de/calidad-de-vida/#ixzz681ecLMFH>

Definición ABC (2021) Ciencia social por excelencia que estudia las relaciones entre personas y de estas con la sociedad. Florencia Ucha. Recuperado de:

<https://www.definicionabc.com/ciencia/sociologia.php>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIGRANTES VENEZOLANOS EN MERCADO CENTENARIO HUACHO-2019.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño laboral en los Migrantes Venezolanos en el Mercado Centenario Huacho 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida con el desempeño laboral en los Migrantes Venezolanos en el Mercado Centenario Huacho 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida y desempeño laboral en los Migrantes Venezolanos en el Mercado Centenario Huacho 2019.</p>	<p><i>VARIABLE (I)</i></p> <p>CALIDAD DE VIDA</p>	<p>Bienestar Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones personales - amistades, familiar - comunidad. <p>Bienestar Material</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacienda - alusión de ingresos - vivienda - transporte. <p>Bienestar Emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoestima - Mentalidad - inteligencia emocional. 	<p><i>Tipo de Investigación:</i></p> <p>Básica</p> <p><i>Nivel de Investigación:</i></p> <p>Descriptiva</p> <p><i>Diseño de Investigación:</i></p> <p>Correlacional no experimental</p> <p><i>Enfoque:</i></p> <p>Cuantitativo</p>

<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida con el desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Establecer la relación entre la calidad de vida con el desempeño de tarea en los migrantes venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019.</p> <p>Demostrar la relación entre la calidad de vida con el desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el mercado centenario de huacho 2019.</p> <p>Demostrar la relación entre la calidad de vida y el desempeño organizacional en los migrantes venezolanos en el mercado centenario de huacho 2019.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación directa entre La calidad de vida desempeño de tarea en los Migrantes Venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019.</p> <p>Existe relación directa entre La calidad de vida y desempeño contextual en los migrantes venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida y desempeño organizacional en los Migrantes Venezolanos en el Mercado Centenario de Huacho 2019.</p>	<p>VARIABLE (II)</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Desempeño De Tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de toma de decisiones - Capacidad de organización y planificación - Productividad <p>Desempeño Contextual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Colaboración y cooperación - Compartir y transmitir conocimiento <p>Desempeño Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de del tiempo y los recursos laborales - Esfuerzo y perseverancia - Asistencia al trabajo 	<p>Método:</p> <p>Inductivo deductivo</p> <p>Población:</p> <p>Está compuesto por 220 habitantes venezolanos.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra es de 74 después de aplicar la formula.</p> <p>Técnicas e Instrumento:</p> <p>Encuesta Cuestionario</p> <p>Procesamiento y Análisis de Datos:</p> <p>Estadístico SPSS Versión 25</p>
--	--	--	---	---	---

02 INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIGRANTES
VENEZOLANOS EN EL MERCADO HUACHO 2019**



INSTRUCCIONES: Por favor proceda a realizar las preguntas a continuación colocando una (X) en la opción que le parezca.

PREGUNTAS:

EDAD:

SEXO: F () M ()

GRADO DE INSTRUCCION:

ESTADO CIVIL:

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

VARIABLE I: CALIDAD DE VIDA: La calidad de vida se basa en la percepción que expresan los empleados sobre su satisfacción en su ambiente laboral

D1 Bienestar social					
Tiene una buena relación con sus compañeros en su entorno laboral					
Tiene amigos en su ambiente de trabajo					
Mantiene una buena comunicación con otros compañeros migrantes venezolanos					
Reconocería la labor que habitualmente desempeña					
D2 Bienestar material					

Ha mejorado su situación desde que llego a trabajar en el mercado centenario					
La vivienda que ocupa le permite a usted y su familia se siente bien					
D3 Bienestar emocional					
La tarea designada te genera algún estrés					
Te sientes capacitado para trabajar que te designan					
Aportas con buenas ideas en tu trabajo					
Te sientes alegre con tu nuevo trabajo					
VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL: El desempeño es el comportamiento que demuestra en el trabajo con eficacia y eficiencia.					
D1 Desempeño de tarea					
Usted tiene la capacidad de desempeñarte en cualquier trabajo					
Cumples con las horas de trabajo que te asignan					
Te sientes realizado con el trabajo que realizas					
D2 Desempeño contextual					
En tu trabajo siempre das iniciativa.					
Propone ideas para mejorar los servicios del negocio.					
Están pensando con otros compañeros generar un negocio propio					
D3 Desempeño organizacional					
Distribuye su tiempo adecuadamente para afrontar su actual trabajo					
Se quedaría un tiempo de lo debido de la jornada de trabajo asignado					
Llega a tiempo a centro laboral					
Se siente comprometido con el trabajo actual poniendo el esfuerzo necesario.					

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEM1	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	ITEM2	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	ITEM3	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	ITEM4	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	ITEM5	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	ITEM6	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	ITEM7	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	ITEM8	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	ITEM9	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	ITEM10	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	ITEM11	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	ITEM12	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	ITEM13	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	ITEM14	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	ITEM15	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	ITEM16	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	ITEM17	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	ITEM18	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	ITEM19	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	ITEM20	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	ITEM21	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	ITEM22	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	ITEM23	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	ITEM24	Numérico	8	0		(0, Inadecua...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

10:30 a.m. 13/04/2023

*BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: ITEM1 0 Vista de 00 de 90 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23
1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0
3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
4	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0
5	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0
6	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1
7	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
9	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0
10	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
11	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1
12	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0
13	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0
14	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
15	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
16	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0
17	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1
18	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
19	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
20	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
21	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0
22	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0
23	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

10:31 a.m. 13/04/2023

04 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

