

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**



**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CALETA DE  
CARQUÍN - HUACHO 2019**

**Presentado por:**

Bach. María Marisol TAPIA DÍAZ

**Asesor:**

M(a). Eudosia Adela CAMARENA LINO

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social**

**Huacho - Perú**

**2020**

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CALETA DE  
CARQUÍN - HUACHO 2019**

Bach. María Marisol TAPIA DÍAZ

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESOR:** M(a). Eudosia Adela CAMARENA LINO

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL  
HUACHO  
2020**

---

M(a). Eudosia Adela CAMARENA LINO

**ASESOR**

---

Dra. Elvia Mercedes AGURTO TAVARA

**PRESIDENTE**

---

Dra. Charito Emperatriz BECERRA VERA

**SECRETARIO**

---

Dra. Elena Luisa LAOS FERNANDEZ

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mi querida madre por ser mi motivadora principal para poder cumplir con mis objetivos trazados, impulsándome cada día a ser mejor persona y a saber superar las adversidades encontradas durante mi formación profesional.

*María Marisol Tapia Díaz*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por la vida, por guiarme siempre y por ponerme a aquellas personas gratas y apropiadas para el desarrollo de la investigación.

A mi querida madre por ser mi motivadora principal en seguir luchando y esforzarme cada día más para continuar en el desarrollo de la investigación.

A mi asesora de tesis M(a) Eudosia Adela Camarena Lino, que a través de sus conocimientos, motivación, paciencia, tolerancia y perseverancia ha logrado guiarme en la culminación de mi tesis.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión mi alma mater y a su plana docente, por permitirme seguir creciendo en el ámbito del proceso profesional.

A las autoridades de la Municipalidad Caleta de Carquín y a todo el personal administrativo por su tiempo brindado y su participación. oportuna en la ejecución de la investigación.

*María Marisol Tapia Díaz*

## INDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO II: REVISION DE LITERATURA.....	13
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.3. Definiciones Conceptuales.....	34
CAPÍTULO III: MATERIAL Y METODOS.....	36
3.1 Diseño metodológico.....	36
3.1.1 Tipo de investigación.....	36
3.1.2 Diseño de investigación.....	36
3.2 Población y muestra.....	37
3.2.1 Población.....	37
3.2.2 Muestra.....	37
3.2.3 Operacionalización de la variable.....	38
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.3.1 Técnicas a emplear.....	41
3.3.2 Descripción del instrumento.....	41
3.3.3 Técnicas para el procesamiento de la información.....	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
4.1 Resultados.....	44

4.2 Discusión .....	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES .....	61
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES .....	64
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
ANEXOS .....	71

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1. <i>ALPHA DE CROMBACH DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</i> .....	43
TABLA 2. <i>VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</i> .....	43
TABLA 3. <i>FRECUENCIA DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</i> .....	44
TABLA 4. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO</i> .....	46
TABLA 5. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO</i> .....	48
TABLA 6. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</i> .....	49
TABLA 7. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</i> .....	52
TABLA 8. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</i> .....	54
TABLA 9. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL A TRAVÉS DEL TRABAJO</i> .....	56
TABLA 10. <i>FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE</i> .....	58
TABLA 11. <i>ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTOS</i> .....	76

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 . <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</i> .....	44
FIGURA 2. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO</i> .....	46
FIGURA 3. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO</i> .....	48
FIGURA 4. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</i> .....	50
FIGURA 5. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</i> .....	52
FIGURA 6. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</i> .....	54
FIGURA 7. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL A TRAVÉS TRABAJO</i> .....	56
FIGURA 8. <i>FRECUENCIA Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE</i> .....	58



## RESUMEN

La investigación titulada: calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, tuvo como objetivo analizar como es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo.

En la metodología aplicada el tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 30 personas que laboran como personal administrativo en la municipalidad Caleta de Carquín, la muestra fue censal, y el cuestionario aplicado fue el de calidad de vida en el trabajo (CTV), que fue adaptado a la población objeto de estudio.

Se concluye que el 70% del personal administrativo presenta nivel medio de calidad de vida en el trabajo y el 30% nivel alto. Los resultados por dimensiones fueron: en soporte institucional en el trabajo el 63,3% del personal administrativo presenta nivel medio, en la seguridad en el trabajo el 80% presenta un nivel medio, en la integración al puesto de trabajo 50% presenta nivel medio y en la satisfacción por el trabajo el 80% presenta nivel medio. En el bienestar logrado a través del trabajo 76,7% presenta nivel medio, en el desarrollo personal del trabajo el 73,3% presenta nivel medio y en administración del tiempo libre 73,3% presenta nivel alto.

**Palabras clave:** Calidad de vida, trabajo, personal administrativo.

## **ABSTRACT**

The research entitled: quality of life at work of the administrative staff in the Caleta de Carquín municipality, aimed to analyze how the quality of life at work of administrative staff is.

In the applied methodology the type of research was basic, non-experimental design, the study population was made up of 30 people who work as administrative staff in the municipality of Caleta de Carquín, the sample was census, and the questionnaire was applied was that of quality of life at work (CTV), which was adapted to the population under study.

It is concluded that 70% of the administrative staff presents average level of quality of life at work and 30% high level. The results by dimensions were: in institutional support at work 63.3% of the administrative personnel present average level, in the security in the work 80% present average level, in the integration to the job 50% presents average level and in satisfaction with work, 80% present a medium level. In the well-being achieved through work, 76.7% presented a medium level, in the personal development of work 73.3% presented a medium level and 73.3% presented high level in the administration of free time.

**Keywords:** Quality of life, work, administrative staff.

## **Capítulo I**

### **INTRODUCCIÓN**

La calidad de vida en el trabajo tiene que ver con la eficacia y productividad en la institución, destacando las relaciones entre el personal y la entidad, ya que ambos se involucran para obtener beneficios en común; por un lado a la institución mediante la productividad que genera el personal para que puedan cumplir con el logro de todos aquellos objetivos que se ha propuesto la entidad y por otro lado el personal mediante la remuneración que recibe de su empleo puede llegar a satisfacer sus necesidades y buscar el logro de su bienestar personal como social.

La calidad de vida en el trabajo es de suma importancia en el ámbito laboral entre el personal administrativo y la Municipalidad de Carquín en la cual laboran, ya que es necesaria la dedicación de parte de las autoridades competentes de la institución hacia el personal, debiendo considerar, que deben tomar muy en cuenta la seguridad que necesita el capital humano, el soporte que como institución debe brindar, como el poco acceso a las facilidades para el desarrollo personal como laboral, la poca integración en sus puestos de trabajo, las posibles insatisfacciones en las labores encomendadas y las necesarias intervenciones sobre las condiciones de trabajo. Estos descuidos anteriormente mencionados dentro de una institución pueden llegar a contraer un inadecuado desempeño en las labores que les son encomendados al personal administrativo.

Es por ello, que como institución el considerar y evaluar la manera como se encuentra su recurso humano respecto a la calidad de vida que llevan en el trabajo, donde habiendo una adecuada motivación, soporte, adecuadas condiciones de trabajo y el beneficio de bienestar tanto personal como social, mediante intervenciones y estrategias oportunas de parte de los responsables competentes de la institución, el personal se sienta a gusto, satisfecho con lo que realiza y más aún que se sienta valorado por lo que es, obteniéndose como resultado el buen desempeño y la identificación en comprometerse con los objetivos de la entidad, el buen servicio que se merece el usuario al brindar el personal un buen trato, considerándose a su vez como parte importante el servicio que brinda la municipalidad.

Con este estudio se busca analizar como se encuentra el personal administrativo referente a la calidad de vida que llevan en el trabajo con lo que la entidad les brinda, para que los

responsables que se encargan del personal administrativo de la institución puedan tomar medidas pertinentes para la ejecución de programas y estrategias que apoyen a mantener una apropiada calidad de vida en el trabajo, y a su vez sea de beneficio a la propia institución en el logro de sus objetivos mediante el adecuado compromiso, identificación y desempeño del personal administrativo promoviendo a su vez el desarrollo personal de sus trabajadores y que se obtenga como reflejo de la adecuada calidad de vida en el trabajo todo aquel agrado que reciben los usuarios.

Ante la problemática encontrada y al no existir las investigaciones locales sobre el tema se ha optado por realizar esta investigación, ya que permitirá poder conocer la percepción y situación de la calidad de vida en el trabajo de los servidores administrativos, como a su vez el gozo que podrían estar sintiendo en lo personal, familiar y en lo social respecto al aporte que le brinda la institución, siendo este su centro de trabajo, a través de la investigación permitirá a las autoridades competentes fomentar estrategias oportunas para incrementar la calidad de vida en el trabajo en todo el personal administrativo que laboran en la Municipalidad Caleta de Carquín, ubicado en el Distrito de Carquín, que pertenece a la provincia de Huaura.

En cuanto al objetivo general de la investigación es analizar como es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín- Huacho 2019. Y tiene como objetivos específicos el describir: como es el soporte institucional, la seguridad y la satisfacción en el trabajo, desarrollo personal y el bienestar logrado a través del trabajo, la integración al puesto de trabajo, y la administración del tiempo libre del personal administrativo de la municipalidad Caleta de Carquín.

La presente investigación se encuentra estructurada por siete capítulos dentro de los cuales se mencionan a continuación:

En el capítulo I se realiza la introducción, en el capítulo II se representa la revisión de literatura, en el capítulo III trata sobre el material y métodos, en el capítulo IV hace referencia a todos los resultados conseguidos de la investigación donde se fundamenta los logros obtenidos del objetivo y se realiza la discusión de la investigación, para el capítulo V se encuentran conclusiones de la investigación, en el capítulo VI se sugiere recomendaciones, y en el último capítulo VII se agregan las referencias bibliográficas y se acompañan anexos correspondientes.

## **Capítulo II**

### **REVISION DE LITERATURA**

En el mundo hablar de la calidad de vida en el trabajo es primordial porque en toda entidad pública como privada siempre se contará con el recurso humano. Mediante el trabajo que realiza el servidor con desempeño y eficiencia en sus funciones encomendadas, este busca el logro de su bienestar, auto realizarse y el desarrollo personal a través del empleo. La calidad de vida en el trabajo va a depender también de los cambios que se dirigen al logro de la obtención de un puesto de trabajo satisfactorio y saludable, mediante la intervención de la institución como soporte. Lamentablemente hay sectores que no toman el interés debido en la mejora del bienestar personal y social del personal administrativo, ya que consideran que ellos solo deben producir y cumplir con sus funciones.

La calidad de vida en el trabajo es muy significativa como soporte institucional, porque ofrece al personal la seguridad y apoyo que estos requieren en su centro de trabajo. Como también el manejar oportunas estrategias en el sentido motivacional y el saber sobrellevar adecuadas relaciones interpersonales a través de la integración del personal estos estimulan a un mayor desenvolvimiento y desempeño en el servidor público. Sin embargo, si la comunicación no es muy asertiva entre el personal y sus autoridades traen consigo consecuencias irreversibles como la poca identificación, el inadecuado desempeño y bajo desenvolvimiento en las labores designadas que suman para al logro de los objetivos que busca la institución y esto parte de las relaciones que se fomenten entre la institución y el personal con el que cuenta.

Las funciones que realiza el servidor público son muy necesarias para el manejo oportuno de los procedimientos que se realizan dentro de la institución para brindar servicio al usuario, con las actividades que se ejecutan se ocupa una posición social en el personal administrativo y este ha de cumplir con el rol que le corresponde ejecutar. Es importante que el servidor público se sienta identificado y valorado por el reconocimiento que le sabe brindar la institución por su labor dentro de su centro de trabajo, y el contar con un trabajo le va a permitir poder satisfacer sus necesidades mediante la remuneración que le brindan por formar parte de la institución.

Para América Latina, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015), en su informe de coyuntura laboral expresa que son seis países Brasil, Argentina, Panamá, Chile, Paraguay y Perú quienes muestran alarmantes datos referentes a la calidad de empleo referente a la débil generación de empleo asalariado creciendo menos de 1%, al año, siendo así que el Perú llega a ser uno de los países que brinda empleo en malas condiciones debiéndose primordialmente a la informalidad.

En el Perú, respecto a los trabajadores que se requieren para que una institución marche debidamente, se dan situaciones en que los puestos de trabajo están ocupados por personas no capacitadas, que no cumplen con el perfil requerido, y su desempeño es inadecuado, ya que al ocupar puestos que no son de su competencia conlleva muchas veces a la insatisfacción en el trabajo y una mala calidad de servicio hacia el usuario.

El valorar el buen desempeño que realiza todo trabajador en una institución mediante la integración en equipo, la motivación e incentivos son necesarios en el trabajo, ya que el personal al sentirse motivado, incentivado y valorado por su buen desempeño, sabe destacar más sus potencialidades en destrezas y habilidades que posee. Al sentirse identificado con la institución, manifiesta satisfacción en el trabajo y tiene la mira en comprometerse con los objetivos institucionales, demostrando competitividad con lo que ejecuta. La motivación ayuda en la mejora del estado físico y emocional del personal, buscando reducir síntomas de estrés que afectan la salud al encontrarse en un ambiente de mucha presión.

Según Parodi (2018), en el país se cuenta con unos 31 millones de habitantes, y cerca de la mitad, casi unos 16 millones de personas que prácticamente pertenecen a la PEA, y de estos un 42% están en condición de subempleados por ingresos, dando a comprender que cuentan con un empleo, sin embargo, solo cuentan con un ingreso menor al sueldo básico.

El trabajo es muy necesario para la subsistencia del ser humano, pero no por ello se ha de vulnerar los derechos laborales que le compete como trabajador por la necesidad de empleo que este requiere. El aplicar distintas modalidades de contrato que benefician más a las instituciones que al capital humano, vulneran muchas veces los derechos del trabajador no siendo ajeno a ello tanto la entidad pública como el privado.

En el Distrito de Carquín, según la observación e investigación minuciosa a todo el personal administrativo que trabaja en la Municipalidad Caleta de Carquín, se considera

importante investigar sobre la calidad de vida en el trabajo que lleva aquel grupo humano, que se encuentra en constante relación con la población usuaria. Es alarmante para este grupo humano la poca consideración en la mejora de bienestar social, como personal con respecto a la calidad de vida que llevan en el trabajo, ya que, al no ejecutarse una motivación adecuada, el considerar oportunamente las condiciones de trabajo y además de la poca integración con el grupo humano que la conforma, puede llegar a afectar el desenvolvimiento y el estado emocional del capital humano que labora dentro de la institución. Además, que, al haber desmotivación del personal administrativo, puede afectar en el desempeño laboral, pero a pesar de esta problemática, este capital humano busca tener mejores condiciones respecto a su calidad de vida mediante el trabajo que ejercen.

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **a) Investigaciones Internacionales**

Fernández, A., Cuairan, M., & Curbelo, R. (2016). En su investigación sobre Calidad de vida profesional en el personal de enfermería en el área de urgencias de un nosocomio. Universidad de Valladolid, España. En su objetivo de la investigación fue el calcular sobre como fue la calidad de vida de todo aquel personal enfermero en su área de trabajo siendo este el de urgencias de un hospital, y estuvo dimensionado por toda aquella motivación que sea intrínseca, el apoyo que brinda el directivo y las cargas de trabajo. El resultado que se logró fue una baja calidad de vida de todos aquellos profesionales enfermeros que trabajaban en urgencias. Se llegó a la conclusión que al mejorar el apoyo directivo en los enfermeros que laboran en el área de urgencias su percepción podría mejorar.

Libien S. (2016). En su investigación sobre calidad de vida en el trabajo en catedráticos que laboraron en horario de lapso completo en la facultad de medicina de una universidad siendo la Autónoma de México. Menciona que tuvo como objetivo el analizar la calidad de vida en el trabajo de aquellos docentes que trabajaban a lapso completo en la Facultad de Medicina de dicha universidad. La investigación estuvo desarrollada mediante el enfoque cuantitativo, con una muestra de 19 profesores. A los docentes se les aplicaron el instrumento de CVT de GOHISALO. Y se obtuvieron como resultados que los profesores presentaban una adecuada satisfacción en seis de las siete dimensiones que se evaluó, verificándose que existía buena calidad de vida en el trabajo.

Peydró C. (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales de salubridad en el nosocomio universitario de Alicante. Universidad de Alicante de México. La investigación tuvo como objetivo el analizar cómo se percibía la calidad de vida, como también como se encontraba el estado de salubridad, el gozo en el ámbito de trabajo y entre otros aspectos similares de doctores y enfermeros en el Hospital General de Alicante. Donde se desarrolló mediante una muestra referencial a través de la cooperación individual de los profesionales de enfermería y de medicina. Se obtuvieron como resultados referentes a las dimensiones, mencionando que el 86,7% consideraron tener una calidad de vida buena el 83% percibía que la vida que llevaban era muy agitada; que un 81% se sentía feliz y mientras tanto que un 86% de estos profesionales se encontraban considerablemente muy bien satisfechos con la vida que llevaban. Llegándose a la conclusión que todos aquellos profesionales médicos y enfermeros contaban con una adecuada calidad de vida en su centro laboral y que además gozaban de una muy buena salud.

Garcés A. (2014). Calidad de vida en el trabajo de los profesionales enfermeros y médicos de una determinada entidad social del estado de un nivel III, en Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. En la investigación se obtuvo como objetivo el evaluar la calidad de vida en el trabajo de todos aquellos profesionales que laboraban en el sector de salud de un nivel III de forma compleja en Bogotá, durante el año 2012 al 2013. En conclusión la calidad de vida en el trabajo de aquellos profesionales que laboraron en la empresa social se percibió como baja, ya que en cada dimensión se encontró poco como medio, donde se consiguió que en seis de las dimensiones hubo reducido puntaje en contratados que en los que estuvieron en la planta del hospital, determinándose como resultado crítico a pesar de encontrarse vinculado a las políticas que se encontraban en vigencia debido a la flexibilización del empleo que llegó a afectar sobre todo al sector de salubridad.

Quintana M. (2014). En su investigación sobre la Calidad de vida en el trabajo en trabajadores enfermeros que trabajaban en una Secretaría de salud pública, en la ciudad de México. Universidad de Concepción, México. En su investigación tuvo como objetivo el establecer como se encontraba la calidad de vida de todo aquel profesional y técnico en enfermería en las labores designadas de atenciones en los niveles del primero al tercero, además de los factores encontrados en el trabajo sobre los que interactúan constantemente. Los resultados que se obtuvieron fueron que todo el personal evaluado de enfermería poseía un nivel medio de calidad de vida en su trabajo. En conclusión, todo técnico y profesional



en enfermería pudo percibir que se encontraban medianamente gozosos respecto a la calidad de vida que tenían en su centro de labores siendo la Secretaría de Salud Pública en México.

#### **b) Investigaciones Nacionales**

Vásquez M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de los profesionales enfermeros de un hospital ESSALUD. Chiclayo, 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. En la investigación realizada tuvo de objetivo el determinar como se encontraba el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermeros que laboraron en un hospital de EsSalud de Chiclayo. El sustento del estudio fueron los conceptos sobre calidad de vida en el trabajo abordados de los autores González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Se aplicó el instrumento CVT- GOHISALO tipo Lickert que mide siete dimensiones, validado y adaptado a la realidad peruana (confiabilidad: 0,96) y participaron en la muestra 54 profesionales. Los datos que se procesaron revelaron que un 57,4% de los que se encuestaron percibieron el nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, el 24,1% nivel alto y una minoría el 20,4% solo un nivel bajo. Al analizar las siete dimensiones sobre la calidad de vida en el trabajo se logró que la cuarta parte de enfermeras presentaron niveles bajos en la dimensión de la Seguridad en el trabajo y también en la quinta parte se presentaron bajos niveles en las dimensiones de: el Soporte institucional, además de administración en su tiempo libre e integración en su centro de trabajo, el cual fue muy necesaria la implementación de estrategias de mejora.

Peña R. & Viamonte V. (2017). Calidad de vida en el trabajo de los profesionales enfermeros que laboraban en el área de Emergencia en un hospital nacional de Lima. Universidad Peruana Unión, Perú. En la investigación que realizaron los autores tenían como objetivo el determinar sobre la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los profesionales enfermeros que trabajaron en la unidad de emergencia de un Hospital de Lima. La metodología que utilizaron fue no experimental, donde utilizaron una muestra de 65 de los profesionales enfermeros. Se obtuvieron como resultados que de los profesionales encuestados que trabajaron en emergencia dentro de un hospital ubicado en Lima llegaron a percibir a la calidad de vida en el trabajo como medio siendo un 93,8%, en cuanto a las dimensiones de seguridad, soporte e integración en el trabajo, desarrollo personal y además de la administración de su tiempo de ocio aproximadamente el 70% coincidieron como medio, también en la satisfacción un 56,9% siendo media y el bienestar mediante el trabajo

un 43,1% fue alta. Llegando a la conclusión que mayoritariamente los profesionales enfermeros pudieron percibir a la calidad de vida en el trabajo como medio.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **a. Calidad de Vida**

La calidad de vida es considerado importante para todo ser humano, ya que a través del estilo de vida saludable o no saludable que este lleva puede generar un apropiado o inadecuado bienestar, ya sea en el aspecto personal, familiar, laboral o social que a través de las perspectivas que este tenga en estos aspectos, le permite reconocer si se encuentra en un estado de conformismo con su vida o busca mejoras a través del esfuerzo y desempeño para lograr obtener una apropiada calidad de vida. Distintos autores describen definiciones sobre calidad de vida, siendo los siguientes:

Según Ardila (2003), “la calidad de vida es aquel agrado tanto justa o como relativa de la ejecución de las potencialidades de bienestar físico, como social y moral de la persona” (pág. 161). Por lo cual este componente es importante para toda aquella realización del ser humano quien busca cada día mejoras en su estilo de vida mediante la satisfacción de sus necesidades, sin embargo según investigaciones en el ámbito de salud se puede mencionar que también se encuentran personas que optan por mantener una vida sedentaria trayendo como consecuencia enfermedades no transmisibles pudiéndose mencionar entre ellos la diabetes y distintos tipos de cáncer siendo este no beneficioso para su salud, y por ende reduce las posibilidades a que el individuo con estas falencias adquiera una grata satisfacción para su calidad de vida.

Según la Organización Mundial de la Salud (1996), en uno de sus informes define que calidad de vida “es la forma como el sujeto percibe la ubicación que ocupa en todo aquel entorno de cultura en que vive y en su sistema de valor, además en cuanto a los objetivos, preocupaciones, en cuanto expectativas y el criterio” (pág. 385). La calidad de vida abarca distintos ámbitos de la persona según la perspectiva que este tenga, involucrando dentro de ello lo que sucede en su entorno que de una u otra manera también afecta e influye para el goce de sus necesidades.

El manifestar calidad de vida, también se refiere hacia un término que abarca la satisfacción tanto en el aspecto personal, en lo familiar y como en lo social, ya que al sentirse

satisfecho por todas aquellas necesidades que como ser humano requiere suplir busca obtener una adecuada satisfacción de bienestar en el estilo de vida que lleva.

## **b. Variable Calidad de Vida en el Trabajo**

### **Definiciones**

La calidad de vida en el trabajo guarda mucha relación con las condiciones de trabajo que se dan dentro de una institución en la que el trabajador desempeña sus labores. A continuación, se describe sobre la calidad de vida en el trabajo:

La calidad de vida en el trabajo es aquel proceso que mediante una institución puede responder a las necesidades que pueda tener su personal con el desarrollo de distintos procedimientos que permitan poder participar oportunamente en las decisiones a tomar involucrando el esquema de su vida en el trabajo. En el ámbito de trabajo se puede distinguir como un trabajador debido al gran desempeño que este realiza y que se siente satisfecho con lo que ejecuta, genera en este personal a que se pueda sentir más identificado en la institución que trabaja por el reconocimiento de su esfuerzo de distintas maneras por sus labores, y por ende genera un mejor desempeño y desenvolvimiento; a diferencia de aquel que no es reconocido por su gran aporte a la institución se mantienen frustrado generando en este personal el estrés laboral y al no poder controlar adecuadamente sus emociones, esta frustración se ve reflejada en la manera de atención que este pueda brindar al usuario no siendo la adecuada.

Es por ello que la motivación es importante por parte de la entidad hacia el capital humano con que cuenta, ya que fomenta el bienestar en el ámbito psicológico como en lo social dando una mayor identificación con la institución y en el ambiente donde se trabaja. Por lo cual la calidad de vida en el trabajo es “una agrupación de todas aquellas creencias que conforman grandes desempeños realizados para aumentar productividad e ir mejorando aquella motivación que requiere todo individuo, enfatizando la participación de las personas” (Guerrero, Rubio, Cutiño, & Fernández, 2006, pág. 7).

El personal administrativo es parte activa de la institución, que laboran en busca de un mejor bienestar personal y satisfacción en el trabajo, el aporte que ha de brindar la institución hacia sus trabajadores juegan un factor fundamental para el soporte y satisfacción entre trabajador y la institución. Sin capital humano no es posible llevarse a cabo la ejecución de

funciones de distintas índoles, el trabajador al realizar un buen desenvolvimiento en las labores encomendadas y el mantener una satisfacción grata por el trabajo, el beneficio es para ambos tanto a la institución en la adecuada productividad y en el trabajador al tener la satisfacción por el trabajo.

Según Guerrero et al (2006), menciona que “la multidimensional de la calidad de vida en el trabajo, busca la mejora que realza al trabajador, ejecuta transformaciones en la cultura y además da oportunidades de mejoras de desarrollo y también el progreso del individuo” (pág. 7). Estos autores consideran respecto al ambiente de trabajo, que para que se pueda alcanzar la calidad de vida en el trabajo, se pretenden de variadas modificaciones siendo dirigidas a mantener un puesto de trabajo que sea saludable. Siendo de sumo interés el incluir una estrategia de seis pasos las cuales se encuentra primeramente una planificación oportuna, luego la preparación adecuada, como además la divulgación, el despliegue requerido, la implantación de la mejora y la generación adecuada de calidad que resalta la reciprocidad entre individuo y la institución.

Para poder mantener un ambiente ameno y agradable dentro del centro de trabajo implica que se pueda tomar en cuenta aquellas condiciones que se requieren ya sea de seguridad como de higiene en el trabajo, como a su vez las psicológicas y sociales este puede generar la calidad de vida que se requiere en el trabajo buscando a su vez mejores ánimos en el desempeño y en el desenvolvimiento de las labores encomendadas.

Según Gómez (2010) la calidad de vida en el trabajo “describe toda aquella preocupación que existe en cuanto a salud y bienestar del trabajador para que se desempeñe y desenvuelva positivamente en sus labores y que pueda obtener un vida balanceada en la familia, en el trabajo y en lo personal (pág. 225). El conseguir una apropiada calidad de vida en el trabajo, genera en el trabajador el poder suplir distintos tipos de necesidades, pudiendo ser satisfechas o no dependiendo de la magnitud de satisfacción y remuneración que tenga este trabajador, a través del empleo que este obtenga se debe brindar un reconocimiento justo generado por la institución, donde el individuo pueda adquirir mejoras en su vida y mediante ello en su calidad de vida.

Para Gonzales, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010), en su definición sobre calidad de vida en el trabajo incorporan aspectos dimensionales que se tratan en la actual investigación y expresan que:

La CVT es aquel concepto multidimensional que se integra cuando el personal, mediante el empleo y bajo propia percepción, ve cubiertas ciertas necesidades personales tales como el soporte institucional, la seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, reconociendo el bienestar alcanzado a través del trabajo, desarrollo personal logrado, y administración de tiempo libre (pág. 333).

En la calidad de vida en el trabajo representan las relaciones que tiene la institución para con su trabajador y además de las necesidades que como todo trabajador requiere poder satisfacer mediante su trabajo siendo a su vez un incentivo por la labor que realizan dentro de la institución donde esta a su vez busca un mejor desempeño en las funciones encomendadas, ya que el personal en este caso el personal administrativo ha de ser considerado como parte importante de la institución por la labor que realiza, el cual la relación entre institución y trabajador dependerá las relaciones duraderas que se generen entre ambos.

### **c. Dimensiones sobre la calidad de vida en el trabajo**

Según Walton (1973), expresa que la calidad de vida en el trabajo debe contar con las dimensiones que se expresan a continuación:

- Compensación justa: Siendo este toda aquella remuneración o aquellos beneficios justos con que cuenta el trabajador por su trabajo.
- Ambientes seguros y saludables: siendo la evaluación constante de los riesgos que hay en el trabajo, la sobrecarga y la fatiga en el trabajador.
- Integración social: siendo como se encuentra el trabajo en equipo, las relaciones entre trabajadores, además del respeto que se tienen dentro de la institución.

- Crecimiento personal: En este factor se puede analizar el coraje o esfuerzo para el desarrollo de capacidades, como a su vez el crecimiento en el ámbito profesional.
- Desarrollo de capacidades humanas: siendo la evaluación del rendimiento del trabajador en la entidad que labora.
- Relevancia social: siendo la imagen de la institución, por sus políticas, en cuanto al contentamiento y orgullo del trabajador en el trabajo (pág. 663).

Estas dimensiones anteriormente mencionadas abarcan aspectos resaltantes que todo trabajador debe poseer y adquirir en su trabajo, la institución juega un papel muy importante como soporte del desarrollo tanto en lo social y como personal del trabajador, no solo se debe evaluar el desempeño y desenvolvimiento del personal, sino también el velar por el capital humano, a través de estrategias de integración, motivando a que se demuestren adecuadas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo. El brindar adecuadas condiciones de trabajo genera un ambiente ameno dentro de la institución, en el puesto de trabajo y satisfacción en el personal.

Para Gómez (2010), considera otras dimensiones involucrando subdivisiones para una mayor comprensión de la calidad de vida en el trabajo, dentro de los cuales se encuentra:

**Soporte institucional para el trabajo.-** son todos aquellos requerimientos que aporta la entidad como una estructura de forma y que sostiene el trabajo, y tiene como indicadores tales como “ los procesos que se dan en el trabajo, la supervisión en el trabajo, el apoyo que brindan los superiores y la evaluación del trabajo” (pág. 232).La dimensión anteriormente mencionada posee cuatro subdimensiones siendo:

Procesos de Trabajo: se refiere a las actividades que tienen que cumplirse de acuerdo al puesto de trabajo que se ocupa, donde se evalúan mediante procesos.

Supervisión laboral: son las acciones que realizan los responsables de la institución, donde verifican que se estén cumpliendo las labores designadas al personal y si en caso hay algún problema para que lo cumplan.

Apoyo de los superiores: son las actitudes positivas de los responsables encargados en la institución quienes brindan facilidades de buen trato e interés en las dudas que tenga el personal para la ejecución de sus tareas asignadas.

Evaluación del trabajo: es aquella eficiencia que el trabajador demuestra en su trabajo en las labores encomendadas.

En el soporte institucional, se considera a las actividades realizadas por los superiores para que evalúen oportunamente el cumplimiento de las funciones que debe cumplir del trabajador. Además, mediante el apoyo constante de los supervisores se manifiestan las condiciones que se brindan en el centro de trabajo dadas por la cualidad optimista de los superiores que la conforman, ellos ofrecen soporte al empleado para su desempeño para que prosigan con sus labores.

**Seguridad en el trabajo:** son aquellas características que se presentan en el trabajo con relación a las situaciones de riesgo que se ha de prevenir y aquellas condiciones de trabajo para con el personal en cuanto a la seguridad que ha de brindar la institución, considerando subdimensiones tales como “el procedimiento que se da en el trabajo, los salarios, los materiales para el trabajo, los derechos del contrato de los trabajadores” (pág. 232). La dimensión de seguridad en el trabajo hace alusión a las siguientes sub dimensiones:

Procedimiento de trabajo: se refiere a la labor que realiza el personal de acuerdo a su puesto de trabajo que tiene.

Ingresos o salarios: es aquella retribución económica que se le brinda al personal por el trabajo que realiza.

Materiales para el trabajo: son aquellos instrumentos que utiliza el personal para el cumplimiento de su trabajo.

Derechos contractuales de los trabajadores: son todos aquellos beneficios sociales de seguridad, salud, jubilación entre otros, que se le brinda al personal por el empleo que tiene.

Toda institución debe tomar medidas preventivas, para evitar posibles accidentes que puedan dañar al trabajador y también a la imagen de la institución. Es de suma importancia que se brinde capacitación continua por parte del personal en el área de seguridad, y además como institución es necesario reconocer y dar a conocer adecuadamente las remuneraciones

que le corresponde al personal, y sin dejar de lado aquellos derechos y beneficios que les pertenece por la labor que realizan.

**Integración al puesto de trabajo:** según Gómez (2010) se encuentra definida como “aquella inserción del empleado”, este cuenta con indicadores tales como “la motivación y el ambiente de trabajo que se brinda” (pág. 232). Esta dimensión se refiere a:

**Motivación:** son todas aquellas acciones positivas mediante charlas u otros aspectos intrínsecos como extrínsecos que se realizan al trabajador para que se mantenga activo y con buena disposición para el trabajo, para que se mantengan comprometidos con la institución.

**Ambiente de trabajo:** se refiere al ambiente donde se encuentra ubicado el personal en su lugar de trabajo, referidas a las relaciones interrelaciones personales que tienen unos a otros.

La motivación que brinda la institución en el personal es necesaria en el aspecto psicológico, dejando de lado los problemas que puede tener en su vida personal, que se encuentren muy activos con muchas ganas de desempeñarse adecuadamente en el trabajo y con buenos ánimos, este ha de enfocarse en sus labores siendo productivo en lo que realiza, al demostrar capacidades y habilidades para el bienestar propio y de la institución. Es de suma importancia que la relación entre el personal administrativo y sus superiores mantengan una comunicación fluida para que se propicie un adecuado ambiente de trabajo y se propicie adecuadas relaciones empáticas entre trabajadores y superiores en bien de la institución.

**Satisfacción en el trabajo:** Según Gómez (2010) se refiere a aquella sensación de satisfacción que el trabajador tiene de su empleo, el cual tiene indicadores tales como “la dedicación al trabajo, la participación y el reconocimiento en el trabajo (pág. 232). Las que son consideradas subdimensiones los siguientes:

**Dedicación al trabajo:** Se refiere a la dedicación exclusiva del trabajador hacia el trabajo que se le ha sido encomendado.

**Participación en el trabajo:** es la manera como el trabajador se hace participe en las labores que le son designadas sintiéndose y demostrando que es parte importante de la institución.

**Reconocimiento en el trabajo:** se refiere a toda aquella recompensa que obtiene el trabajador por el trabajo adecuado que realiza.



La satisfacción por el trabajo que debería tener todo personal por su empleo va a depender en gran manera el interés de la institución había la mejora de bienestar del personal en distintos aspectos dentro del trabajo. Es por ello que la institución y los trabajadores han de tener una misma visión para el logro de objetivos que sean de beneficio para ambos, ya sea en producción, como en bienestar dándose a través de la iniciativa, el desempeño demostrando habilidades y competitividad. Al participar el personal con sus compañeros de trabajo para el logro de objetivos que tiene la institución, es necesario que esta también sepa valorar el esfuerzo que realiza todo trabajador a través del reconocimiento oportuno mediante incentivos que le motiven, el trato adecuado por lo que es, buscando el agrado en el trabajo.

**Bienestar logrado a través del trabajo.-** Según Gómez (2010) define que es “el estado psicológico del gozo de todas aquellas necesidades que se encuentran relacionadas con la forma en que viven, además del disfrutar de bienes y riquezas adquiridas gracias a su actividad de trabajo, en el cual se incluyen indicadores en las subdimensiones tales como beneficios del trabajo, evaluación de la salud general, identificación con la entidad (pág. 232).

**Beneficios del trabajo:** se refiere a como percibe el empleado sobre lo importante que es el trabajo que realiza y para los demás.

**Evaluación de la salud general:** es aquello del estado físico y psicológico en que se encuentra el trabajador y que este considera que es por su mismo trabajo.

**Identificación con la entidad:** se refiere a la identidad que tiene el empleado para con los logros institucionales requeridos, mediante el compromiso que este demuestra.

Es muy importante reconocer como institución, que todo trabajador debe ser merecedor de reconocimientos que le ayuden a sentirse a gusto por las labores que realiza, y el poder satisfacer distintos tipos de necesidades de su vida personal como laboral mediante el empleo, le generará un adecuado estado mental sintiéndose identificado con la institución por los derechos que le son reconocidos como trabajador, por su salud y por todos aquellos beneficios que se le otorga de acuerdo a ley.

**Desarrollo personal a través del trabajo.-** según Gómez (2010) es todo aquel incremento de realización en lo personal relacionados con su actividad de trabajo, y las

cuales se incluye los indicadores en las subdimensiones “logros, expectativas de mejora” (pág. 232).

Logros: son considerados todas aquellas metas y objetivos alcanzados y realizados, ya sean en el ámbito personal, social e institucional que ha obtenido el trabajador mediante su trabajo.

Expectativas de mejora: es toda aquella posibilidad que tiene el trabajador para seguir desarrollándose como persona mediante el trabajo que tiene.

Ante la globalización actual de las tecnologías y la competitividad constante que requiere toda institución frente a los nuevos cambios, es necesario que todo trabajador continúe capacitándose aprendiendo nuevos temas tanto para el beneficio personal, como institucional, ya que al ser una persona más competitiva genera un mayor desarrollo en la mejora continua que se requiere del servicio que se brinda en el centro de trabajo. Sin dejar de lado que como institución también debe fomentar la capacitación oportuna y necesaria hacia el personal administrativo buscando como resultado que se cuente constantemente con el personal capacitado e idóneo en las labores encomendadas brindando el servicio de calidad que se merece todo usuario.

**Administración del tiempo libre.**-Según Gómez (2010) es “la forma como disfrutan de su tiempo libre , siendo este cuando no se realiza actividades de trabajo, en el cual se incluyen indicadores en las subdimensiones tales como balance entre la vida familiar y el trabajo, planificación del tiempo libre” (pág. 232).

Balance entre la vida familiar y el trabajo: se refiere a mantener una vida equilibrada o balanceada entre el trabajo que realiza y la dedicación que le brinda a su familia mediante la convivencia, los quehaceres del hogar o actividades de recreación con los integrantes de su hogar.

Planificación del tiempo libre: se refiere a la organización en el horario que realiza el personal a través de estrategias organizando oportunamente el tiempo, permitiéndose poder realizar otras actividades que no se traten del trabajo.

La administración de tiempo libre juega un papel de sumo interés para la sociedad. Puesto que, al ser organizados y aplicar estilos de vida saludable dentro del tiempo de ocio evita a que se generen distintos tipos de enfermedades y disminuye el estrés laboral que

pueda haberse dado por el por no saber distribuir y organizar adecuadamente su tiempo entre trabajo, familia y amistades. El planificar el tiempo libre de manera oportuna es apropiado para dedicarle tiempo a uno mismo, a la familia y a la vida social que como todo ser humano debe disfrutar.

Para Salas & Gilckman (1990), expresan que la calidad de vida en el trabajo, se encuentra subdividida en:

- Autonomía: tiene como significado a la libertad para la realización de las labores mediante adecuada iniciativa y de juicios.
- Eficacia en la tecnología del personal: considera las habilidades.
- Motivación a los trabajadores para dar lo mejor de su desempeño.
- Apoyo de la entidad a innovar: siendo una institución que sea abierta a los cambios.
- Significado de la labor: el trabajador debe conocer lo importante que es el trabajo que realiza.
- Apoyo institucional e Integración: es el apoyo entre trabajadores para el logro de un propósito (pág. 15).

Es por ello que toda institución debe velar por el interés de su personal y como el suyo, buscando así conseguir los logros institucionales plasmados para la mejora de esta. Es importante que el personal se encuentre satisfecho en el lugar donde labora y por ende también se obtenga un mejor desenvolvimiento, producción y confianza por parte de este. Son muy necesarias el considerar las condiciones de trabajo que debe poseer todo trabajador, el velar por su bienestar, no solo para el buen desempeño, sino también por lo valioso que es como recurso humano, dándole la autonomía necesaria que requiere en el trabajo. Ya que como institución pueda optar por tomar estrategias de bienestar para obtener mejores resultados en el desempeño, al poder reconocer oportunamente las necesidades que hay en el trabajo y por ende en el personal.

#### **d. Medición de Calidad de vida en el trabajo**

Para la medición de la variable calidad de vida en el trabajo se ha adaptado de la encuesta de “CVT-GOHISALO” quien tiene como autores a Gonzáles, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010, pág. 334). Este instrumento cuenta con una escala de medición ordinal y también el cuestionario se encuentra conformado por unos 74 ítems, tiene 7 dimensiones, cuenta con Alpha de Cronbach para su validación y utiliza criterios de evaluación de 0-4. Mediante la aplicación de la medición de la variable este busca ayudar a investigar según la percepción en los trabajadores si realmente satisfacen sus necesidades dentro de su centro de trabajo y que es lo que la institución está haciendo por el bienestar de sus trabajadores.

Para que se analice la variable calidad de vida en el trabajo fue muy importante tomar en cuenta la población de estudio, considerando sus ítems, que se asemejan más a la realidad que viven los empleados dentro de una entidad pública y municipal, como es el caso de esta investigación, ya que a mayor semejanza será más compatible el instrumento utilizado con la realidad encontrada. El instrumento utilizado fue adaptado a la realidad peruana de la población de estudio como es el caso del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, contándose con 7 dimensiones, 20 ítems, los criterios de evaluación fueron de 1 a 5 y el instrumento aplicado conto con la validación de juicio de expertos para su respectiva aplicación.

#### **e. La Teoría de la Motivación Humana y su jerarquía de necesidades de Abraham Maslow**

En la teoría de la motivación de Maslow, más conocido como la jerarquía de las necesidades, por la pirámide donde se encuentran los niveles de satisfacción, mostrando distintos aspectos que abarcan las necesidades que todo ser humano debe satisfacer, siendo estos cinco niveles. Según este representante al suplir el primer nivel como es el de alimentación, vivienda, alimento, el ser humano empieza a tener la necesidad de satisfacer el siguiente nivel y así sucesivamente hasta llegar al quinto nivel, el cual se busca satisfacer todas las necesidades que tiene una persona para vivir plenamente satisfecho.

Para Castellano (2016), manifiesta que en una investigación sobre la creación de la teoría de las necesidades de Maslow pudo destacar lo siguiente:

Que al trabajar Maslow con monos pudo descubrir a inicios de su carrera que hay necesidades que sobresalen más que otras, y tomo como ejemplo que si

una persona se encuentra de hambre y tiene sed a la vez este buscará saciar su necesidad de sed primero antes que su apetito de comida. Ya que se podría pasar sin alimentarse pocos días, sin embargo, tan solo es posible permanecer por dos días sin contar con agua. Puesto que la necesidad de beber agua es una prioridad más necesaria que la de alimentación. También toma como ejemplo que si un individuo tiene mucha sed, pero este se encuentra sometido a condiciones de no poder respirar bien, este priorizará sobre todo la necesidad de tener la respiración que necesita y culmina con la comparación que el sexo, es mucho menos importante que las necesidades anteriormente mencionadas (pág. 10).

Siendo así que Maslow llegó a recoger aquella idea sobre la prevalencia de una necesidad sobre otra, considerándolo para la creación de su Teoría, y al basarse en esta quiere decir que al tener distintos tipos de necesidades como ser humano primeramente se ha de priorizar las necesidades más necesarias como son las necesidades básicas estando en ellas según la jerarquía de necesidades el nivel inferior, para luego recién poder satisfacer las necesidades de nivel superior.

En esta teoría, en la jerarquía hay cinco tipos de necesidades que consideró Maslow, dentro de las cuales menciona Castellano (2016) a continuación:

- Fisiológicas: aquí son considerados la alimentación, la vivienda, la bebida, además de la satisfacción sexual y entre otras que son físicas.
- Seguridad: se encuentran consideradas a aquellas protecciones al daño físico como emocional, además a la seguridad y a su vez a la certeza de que sigue el gozo de aquellas necesidades físicas.
- Sociales: en este destaca el sentido de pertenencia, la aceptación, afecto, también la amistad.

- De Estima: siendo el factor interno tales como uno mismo, el logro, además el ser autónomos, y entre factores exteriores como el ser reconocidos por lo que son, la atención y el estatus.
- De Auto realización: siendo el logro del propio potencial, autosatisfacción y el crecimiento; siendo estos los impulsos para la transformación de lo que uno puede llegar a ser (pág. 10).

Para autores como Robbins & Coulter (2005), manifiestan que Maslow tuvo consideraciones en las necesidades “de autorrealización, en lo social y de estima considerándolas como aquellas necesidades de un nivel superior y a las fisiológicas y de seguridad como aquellas de un nivel inferior” (pág. 394). Es por ello que se encontró diferencias en que las necesidades de nivel superior si llegan a ser satisfechas en el interior, pero las de nivel inferior son satisfechas de manera exterior.

Esta teoría es útil en la representación de la calidad de vida en el trabajo, mediante el trabajo que posee todo individuo puede llegar a satisfacer de distintas maneras las necesidades que requiere dentro de su vida personal, familiar y social para la obtención del bienestar. Es muy importante el rol e interés que asuma la institución hacia el trabajador referente al bienestar personal, como social que se debe brindar en el ámbito del trabajo, y este al contar con un empleo puede percibir de una remuneración y este ingreso económico que adquiere le es beneficioso para que pueda suplir y satisfacer las necesidades que tiene como todo ser humano.

#### **f. La Teoría X y Teoría Y de McGregor Douglas**

La teoría X y la teoría Y tiene como representante a McGregor Douglas (estadounidense, Psicólogo industrial, 1906-1964) que escribió sobre estas teorías en su obra “el lado humano de las organizaciones”. Según López C. (2001) entre las premisas de la teoría X según lo que tomo en cuenta McGregor se encuentran:

- A todo aquel que es ser humano de nivel medio no le llama la atención el laborar y es donde este trata de evadirlo a toda costa, dando así pie a la siguiente.
- Se puede decir que los trabajadores se parecen a los caballos que siesque no les llegan a azotar estos no son capaces de trabajar. Donde las personas requieren que todavía

los controlen que se vean forzados a realizar algo y además que todavía les tengan que dirigir y amenazar para que recién quieran esforzarse para cumplir con el logro de la entidad.

- También hay personas típicas que pretenden evadir responsabilidades, que son conformistas y todavía quien a toda consta el tener seguridad, por lo cual requieren aun que los guíen.

Para la teoría X, McGregor llegó a observar que en cuanto a la actitud de un líder frente a sus empleados va a depender lo que el líder tenga en mente de ellos, según esto se llegará a usar un liderazgo.

Según López C. (2001), también expresa que los supuestos de McGregor según la teoría Y se encuentran:

- Que el cansancio tanto físico, como mental por el trabajo es algo normal que se da también durante un juego o en el tiempo de reposo, ya que a la persona de término promedio no le llega a desagradar el trabajo de por sí.
- No es necesario que se fuerce el trabajo bajo presión, o el llegar al límite de amenazarlos para que tengan que realizar un mejor esfuerzo para que se pueda lograr los objetivos formulados por la institución.
- Que el personal está comprometido con los objetivos de la institución siendo estos recompensados por lo logrado, dándose así a la satisfacción del propio ego por todo aquel desempeño realizado.
- También que situaciones normales el individuo medio puede aprender que no solo debe cumplir con responsabilidades, sino que también debe de buscar.
- Además, también hay personas que cuentan con gran creatividad e imaginación siendo así que les es más accesible plantear y aplicar soluciones a aquellos problemas que se puedan encontrar dentro del centro de trabajo.

En cuanto a la teoría Y, es una percepción positiva de los trabajadores en el ámbito de trabajo, en el cual asumen su responsabilidad en las labores que ejecutan, son considerados como líderes, ya que ellos pueden dirigirse a sí mismos a realizar sus labores y a su vez consideran al trabajo como algo normal en el cual deben ser responsables, siendo así que esta actitud de los trabajadores es muy beneficioso para la institución donde laboran.

### **g. Declaración Universal de los Derechos Humanos sobre el Trabajo**

Según la Organización de las Naciones Unidas (1948) en su artículo N° 23 citado por Peña et al. (2017) manifiestan que:

Todo ser humano cuenta con el derecho de poder contar con un trabajo, a poder contar con adecuadas condiciones de igualdad para todos, también que este es libre de poder elegir en donde laborar, que también cuenta con el derecho a ser protegido sobre el desempleo además a no ser discriminado, a que pueda contar con una remuneración que sea justa y equilibrada, como también que mediante el trabajo le asegure tanto al trabajador como a su familia una vida digna mediante beneficios u otros medios que los protejan, como también a que puedan formar parte de sindicalistas para que velen por los derechos que les corresponde como trabajadores (pág. 39).

Es por ello que justamente la declaración de los derechos humanos expresa la valoración de toda persona con respecto a los derechos que le corresponde con respecto al trabajo, para ello la Organización de las Naciones Unidas fomenta aquel derecho, en que la persona es libre en la toma de decisiones para elegir un trabajo, sin dejar de lado que todo individuo no debe ser discriminado por el trabajo honrado que puede realizar toda persona, ya sea en distintos aspectos, hábitos y como el espacio donde se desenvuelve todo trabajador para que pueda cubrir sus gastos y la satisfacción de sus necesidades básicas como secundarias, siendo así que la organización anteriormente mencionada ampara a nivel mundial los derechos que le competen a todo trabajador en su labor que realiza.

### **h. Ley General del trabajo (2006) Artículo 47**

Según la Comisión del Trabajo (2006), citado por Peña et al. (2017) explican sobre los derechos que los trabajadores tienen dentro de su centro de labores los cuales se encuentran:

[...]los trabajadores tienen derecho a mantener sus funciones de manera efectiva, a que puedan contar con protección oportuna para su vida, un adecuada salud como integra en su centro de trabajo, el que pueda ser



respetado su honor, la dignidad y también su intimidad, además también el protegerlos en contra del acoso sexual u otra ofensa que solo causa daño, el tener una equidad en el trato además de las oportunidades, a no ser discriminado, además de todo lo establecido de acuerdo a ley y sin dejar de lado la puntualidad y completo de sus remuneraciones y beneficios que le corresponde, también el trabajador tiene derecho a no ser despedido sin justificación alguna y también a ser protegido de esta que ampara la ley (págs. 39-40).

También según la Comisión del Trabajo (2006), citado por Peña et al. (2017) dan a conocer con detalle que:

Todo trabajador debe estar informado sobre los derechos que debe tener, tanto en la condición del trabajo y la obligación que debe tener clara en la labor a realizar sobre todo si puede haber algún tipo de riesgo tanto para su estado mental, como físico (pág. 40).

Es importante que todo empleador informe o haga conocer a sus empleados sobre los derechos que le competen como trabajador en la institución donde labora, ya que esta la ley que ampara y vela por toda aquella persona que se encuentre laborando. En la aplicación de la ley que ampara al trabajador, también se dan situaciones de entidades que no lo aplican adecuadamente, ya que solo buscan sus propios beneficios, muchas veces se ha podido observar la explotación laboral y las inadecuadas condiciones de trabajo por la cual pasan trabajadores debido a la informalidad en la que se encuentran, por ende no son reconocidos como manifiesta la ley, pero toda persona debe ser respetada y reconocida en sus derechos como capital humano que representa.

## **2.3. Definiciones Conceptuales**

### **Calidad de Vida**

“Es la forma como la persona percibe la ubicación que ocupa en todo aquel entorno de cultura en que vive y en su sistema de valor, además en cuanto a los objetivos, preocupaciones, en cuanto expectativas y el criterio” (OMS, 1996, pág. 385).

### **Calidad de vida en el trabajo**

La CVT es aquel concepto multidimensional que se integra cuando el personal, mediante el empleo y bajo propia percepción, ve cubiertas ciertas necesidades personales tales como el soporte institucional, la seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, reconociendo el bienestar alcanzado a través del trabajo, desarrollo personal logrado, y administración de tiempo libre (Gonzales R. , Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, pág. 333).

### **Soporte institucional para el trabajo**

Son todos aquellos requerimientos que aporta la entidad como una estructura de forma y que sostiene el trabajo, y tiene como indicadores tales como “los procesos que se dan en el trabajo, la supervisión en el trabajo, el apoyo que brindan los superiores y la evaluación del trabajo” (Gómez, 2010, pág. 232).

### **Seguridad en el trabajo.**

Son aquellas características que se presentan en el trabajo con relación a las situaciones de riesgo que se ha de prevenir y aquellas condiciones de trabajo para con el personal en cuanto a la seguridad que ha de brindar la institución, considerando subdimensiones tales como “el procedimiento que se da en el trabajo, los salarios, los materiales para el trabajo, los derechos del contrato de los trabajadores” (Gómez, 2010, pág. 232).

### **Integración al puesto de trabajo**

Se encuentra definida como “aquella inserción del empleado”, este cuenta con indicadores tales como “la motivación y el ambiente de trabajo que se brinda” (Gómez, 2010, pág. 232).

### **Satisfacción en el trabajo**

Se refiere a aquella sensación de satisfacción que el trabajador tiene de su empleo, el cual tiene indicadores tales como “la dedicación al trabajo, la participación y el reconocimiento en el trabajo (Gómez, 2010, pág. 232).

### **Bienestar logrado a través del trabajo.**

Es “el estado psicológico del gozo de todas aquellas necesidades que se encuentran relacionadas con la forma en que viven, además del disfrutar de bienes y riquezas adquiridas gracias a su actividad de trabajo, en el cual se incluyen indicadores en las subdimensiones tales como beneficios del trabajo, evaluación de la salud general, identificación con la institución (Gómez, 2010, pág. 232).

### **Desarrollo personal a través del trabajo.**

Es todo aquel incremento de realización en lo personal relacionados con su actividad de trabajo, y las cuales se incluye los indicadores en las subdimensiones “logros, expectativas de mejora” (Gómez, 2010, pág. 232).

### **Administración del tiempo libre.**

Es “la forma como disfrutan de su tiempo libre, siendo este cuando no se realiza actividades de trabajo, en el cual se incluyen indicadores en las subdimensiones tales como equilibrio entre trabajo y vida familiar, planificación del tiempo libre” (Gómez, 2010, pág. 232).

## **Capítulo III**

### **MATERIAL Y METODOS**

#### **3.1 Diseño metodológico**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, porque desde los resultados que se obtuvieron en la investigación se aporta nuevos conocimientos teóricos respecto a la calidad de vida en el trabajo.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2006), expresan que “la investigación básica es aquella que busca extender y profundizar los conocimientos existentes” (pág. 212).

##### **3.1.2 Nivel de investigación**

Es una investigación de nivel descriptivo, porque mediante la investigación se buscó analizar y describir un fenómeno determinado por el autor en cuanto a la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014), expresan que el nivel descriptivo “busca detallar todas aquellas características y propiedades importantes de cualquier fenómeno que se analice. A su vez también llega a describir las tendencias de un grupo o población” (pág. 92).

##### **3.1.3 Diseño de investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se realizó ninguna manipulación intencional a la variable calidad de vida en el trabajo, pues los datos que se llegaron a recolectar fueron tal y como se encontraron en realidad.

Según Hernández et al. (2014), hace referencia que la investigación no experimental son todos aquellos “estudios que se efectúan sin la manipulación intencional de variables y que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego poder analizarlos” (pág. 152).

### 3.1.4 Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque durante el procesamiento de los resultados mediante la ayuda del programa SPSS versión 24, se obtuvieron datos estadísticos a través de figuras y tablas porcentuales.

Según Hernández et al. (2014), para desarrollar el enfoque cuantitativo se sigue todo un proceso de manera rigurosa, secuencial y probatoria, mediante la recolección de datos en forma numeral y utilizando análisis estadístico para el cumplimiento de objetivos.

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

Según Carrasco S. (2005), define a la población de estudio como “el conjunto de todos aquellos elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pág. 236).

Para la investigación la población total de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Caleta de Carquín, en el año 2019.

Modalidades de contrato del personal administrativo	Cantidad
CAS	5
Permanente	5
Locación de servicios	20

### 3.2.2 Muestra

Debido a la naturaleza de la investigación no se ha seleccionado muestra alguna, ya que se trabajó con el total de la población que conformó a 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Caleta de Carquín.

### **3.3 Operacionalización de la variable**

#### **3.3.1 Definición conceptual**

La CVT es aquel concepto multidimensional que se integra cuando el personal, mediante el empleo y bajo propia percepción, ve cubiertas ciertas necesidades personales tales como el soporte institucional, la seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, reconociendo el bienestar alcanzado a través del trabajo, desarrollo personal logrado, y administración de tiempo libre (Gonzales R. , Hidalgo, Salazar, & Preciado, pág. 333).

#### **3.3.2 Definición operacional**

La calidad de vida en el trabajo se dimensiona en: “soporte institucional, la satisfacción y la seguridad en el trabajo, además de la integración al puesto de trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal a través del trabajo y la administración del tiempo libre del trabajador” (Gómez, 2010).

### 3.3.3 Matriz operacional



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**Matriz de Operacionalización de variable Calidad de Vida en el Trabajo**

**Operacionalización de variable Calidad de Vida en el Trabajo**

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Calificación	Niveles y Rangos
<p>La CVT es aquel concepto multidimensional que se integra cuando el personal, mediante el empleo y bajo propia percepción, ve cubiertas ciertas necesidades personales tales como el soporte institucional, la seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, reconociendo el bienestar alcanzado a través del trabajo, desarrollo personal logrado, y administración de tiempo libre (Gonzales R. , Hidalgo, Salazar, &amp; Preciado, pág. 333).</p>	<p>La calidad de vida en el trabajo se dimensiona en:                       “Soporte institucional, la satisfacción y la seguridad en el trabajo, además de la integración al puesto de trabajo, el bienestar logrado a través el trabajo, el desarrollo personal a través del trabajo y la administración del tiempo libre</p>	1) Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de trabajo</li> <li>• Supervisión laboral</li> <li>• Apoyo de los supervisores</li> <li>• Evaluación del trabajo</li> </ul>	1, 2, 3, 4	Nunca (1)	Alto (5)
		2) Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de trabajo</li> <li>• Salarios</li> <li>• Materiales de trabajo</li> <li>• Derechos contractuales</li> </ul>	5, 6, 7, 8	Casi Nunca (2) A veces (3)	
		3) Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Ambiente de trabajo</li> </ul>	9, 10	Casi siempre (4)	Bajo (2 y 1)
		4) Satisfacción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicación al trabajo</li> <li>• Participación en el trabajo</li> <li>• Reconocimiento por el trabajo</li> </ul>	11, 12, 13	Siempre (5)	

	del trabajador” (Gómez, 2010)	5) Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración con la institución</li> <li>• Beneficios del trabajo</li> <li>• Evaluación de la salud general</li> </ul>	14, 15, 16		
		6) Desarrollo personal a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro personal</li> <li>• Expectativas de mejora</li> </ul>	17, 18		
		7) Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del tiempo libre</li> <li>• Equilibrio entre trabajo y vida familiar</li> </ul>	19, 20		



### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas a emplear**

Para la investigación se empleó la técnica de la encuesta, donde para Ávila (2010) “la encuesta accede a la observación y registra aquellas características en las unidades de análisis de una fija población o muestra” (pág. 41). Por lo cual esta técnica se utilizó de manera oportuna y adecuada encaminado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín.

#### **3.4.2 Descripción del instrumento**

Para el estudio de la investigación de la variable calidad de vida en el trabajo, se utilizó como instrumento el cuestionario denominado calidad de vida en el trabajo “CVT” en trabajadores administrativos. El cuestionario utilizado estuvo compuesto por 20 ítems y 7 dimensiones y fue diseñado para ser aplicado en instituciones públicas y para que se pueda evaluar la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo.

Se cogió como modelo de referencia el cuestionario “CVT-GOHISALO” desarrollado por Gonzales et al. (2010), en México.

Las dimensiones utilizadas en el cuestionario aplicado fueron las siguientes: soporte institucional del trabajo, seguridad, satisfacción en el trabajo e integración al puesto de trabajo, también bienestar logrado y desarrollo personal a través del trabajo y administración del tiempo libre. Las alternativas a responder se reflejan en una escala de Likert donde 1 representa nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, estos permitieron al encuestado optar por identificarse en una sola respuesta por pregunta.

La validez estuvo a cargo de 3 expertos conocedores de la variable de investigación, quienes determinaron en conclusión que los criterios aplicados en el proceso y en la preparación del instrumento miden la variable de estudio. A su vez también la confiabilidad del instrumento fue realizada a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach (Alfa = 0.82). Este valor obtenido es muy cerca a uno, donde revela una alta fiabilidad.

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO “CVT”- en el personal administrativo
Autor (es)	Gonzales, Hidalgo, Preciado y Salazar
Año de publicación	2010
Adaptación peruana	Tapia M. (2019)
Aplicación	Grupal
Tiempo de aplicación	15 minutos
Población a la que va dirigido	Jóvenes y adultos
Significación	Este instrumento sirve para analizar como es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.
Descripción del instrumento	Este instrumento es utilizado para la Variable Calidad de Vida en el Trabajo y cuenta con las siguientes dimensiones: “el soporte institucional, la satisfacción y la seguridad en el trabajo, además de la integración al puesto de trabajo, el bienestar logrado a través el trabajo, el desarrollo personal a través del trabajo y la administración del tiempo libre del trabajador” (Gómez, 2010).
Escala de calificaciones	Escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)
Normas interpretativas	Niveles y rango: alto (5), medio (3 y 4) y bajo (2 y 1)
Validez	El instrumento para la recolección de datos ha sido validado mediante tres expertos.
Confiabilidad	Alpha de Cronbach de 82%, siendo de muy alta confiabilidad para cada una de las dimensiones y para los resultados en su totalidad.

**Tabla 1.** *Alpha de Crombach de la variable calidad de vida en el trabajo*

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	20

---

Nota: Base de datos

**Interpretación**

Como se muestra en la tabla N° 1, al aplicar el Alpha de Crombach de la variable calidad de vida en el trabajo el valor obtenido en el resultado fue 0,821 que representa una magnitud de confiabilidad muy alta. Los datos fueron analizados para determinar el valor mediante el estadístico del programa SPSS versión 24, lo que permite afirmar que el instrumento posee muy alta confiabilidad para su aplicación.

**Tabla 2 .** *Validación del instrumento que mide la variable calidad de vida en el trabajo*

---

Experto	Valor
Dr. Jimmy Alonso Santos Arce	96%
Dra. Esther Eugenio Pachas	93%
M(g). Rosa Alvina Sacramento Lázaro	97%

---

Nota: Excel

**Interpretación**

El promedio de la validación de expertos en general alcanza un valor de 95 %. Por lo tanto, se considera que el instrumento es aplicable a la población de estudio.

**2.3.3 Técnicas para el procesamiento de la información**

Para procesar la información se aplicó el programa estadístico Software SPSS versión prueba 24. Se tabulo, se calculó y también se interpretó los porcentajes y las frecuencias de los datos del instrumento, mediante la estadística descriptiva respetando las etapas y sus pasos.

## Capítulo IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados de la variable Calidad de vida en el trabajo

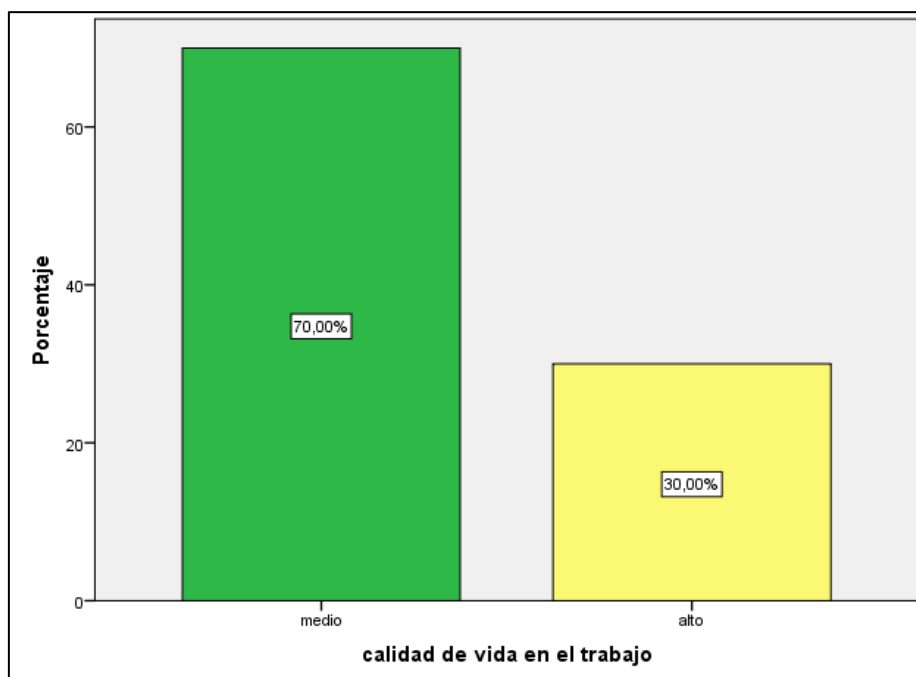
**Tabla 3.** Frecuencia y porcentajes de la variable calidad de vida en el trabajo

Calidad de vida en el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	21	70,0
	alto	9	30,0
Total		30	100,0

*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se muestra la siguiente figura:

**Figura 1 .** Frecuencia y porcentajes de la variable Calidad de vida en el trabajo



*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Como se muestra en la tabla 3 y figura 1, los datos analizados dieron como resultado que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 70 % siendo la

mayoría de encuestados alcanzaron una calidad de vida medio en el trabajo y solo el 30% lo perciben como alto.

Ante los resultados conseguidos la mayoría de encuestados se encuentran en término medio, esto quiere decir que los trabajadores de la institución sienten que aún requieren mejoras con la calidad de vida que tienen en su trabajo y también hay un grupo considerable que perciben que si llevan una conveniente calidad de vida en el trabajo sintiéndose satisfechos, ya que pueden satisfacer distintos tipos de necesidades que tienen en el aspecto personal y social mediante el trabajo que tienen al ser reconocidos por la institución por los logros obtenidos en beneficio de ambos.

#### 4.1.1 Resultados de la dimensión soporte institucional para el trabajo

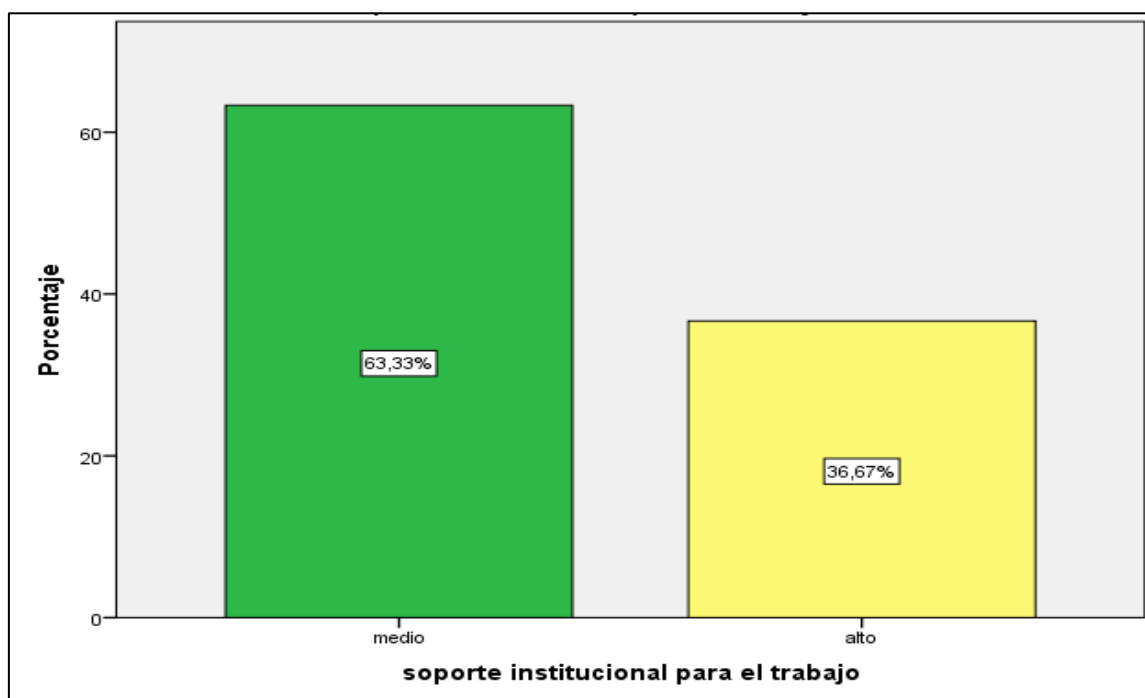
**Tabla 4.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión soporte institucional para el trabajo

Soporte institucional para el trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	19	63,3
	alto	11	36,7
Total		30	100,0

*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se muestra la siguiente figura:

**Figura 2.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión soporte institucional para el trabajo



*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Se puede observar en la tabla 4 y figura 2, que los datos analizados dieron como resultado que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 63,3 % siendo la mayoría del personal administrativo encuestado percibe al soporte institucional como medio y mientras que solo el 36,7% lo percibe como alto.

Ante los resultados obtenidos en su mayoría 19 trabajadores administrativos perciben al soporte institucional como medio se puede decir, que estas personas consideran que los procesos del trabajo, la realización de las tareas y las actividades asignadas aun requieren de mejoras de apoyo de parte de la entidad con lo que realizan en su puesto de trabajo y 11 trabajadores administrativos consideran sentirse a gusto con el apoyo institucional para la realización de sus actividades designadas.

#### 4.1.2 Resultados de la dimensión seguridad en el trabajo

**Tabla 5.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión seguridad en el trabajo

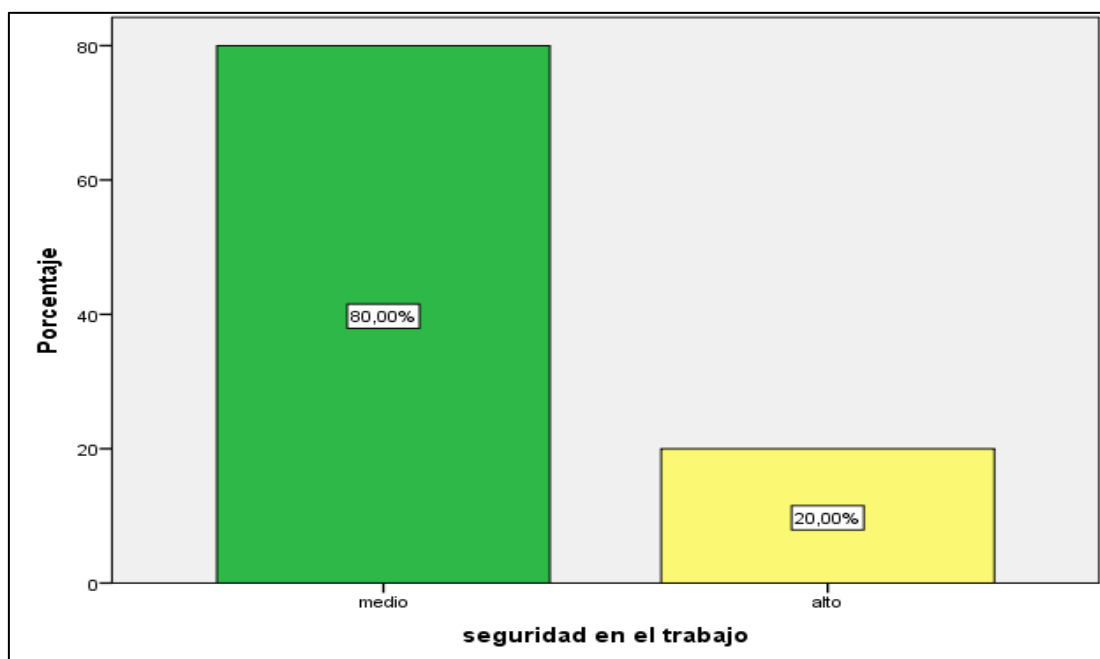
##### Seguridad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido medio	24	80,0
alto	6	20,0
Total	30	100,0

**Nota:** Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se presenta la siguiente figura:

**Figura 3.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión seguridad en el trabajo



**Nota:** Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Se puede observar en la tabla 5 y figura 3, que respecto a los datos analizados dieron como resultado que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 80% del personal administrativo encuestado perciben a la seguridad en el trabajo como media, y mientras que solo el 20% tienen una percepción alta.

Ante los resultados obtenidos en su mayoría siendo 24 trabajadores administrativos perciben a la seguridad en el trabajo como medio, esto quiere decir que consideran que aún buscan



mejoras en la remuneración y en los beneficios laborales que brinda la entidad, sin embargo 6 trabajadores administrativos si se sienten a gusto con la seguridad que les brinda la entidad.

### 4.1.3 Resultados de la dimensión integración al puesto de trabajo

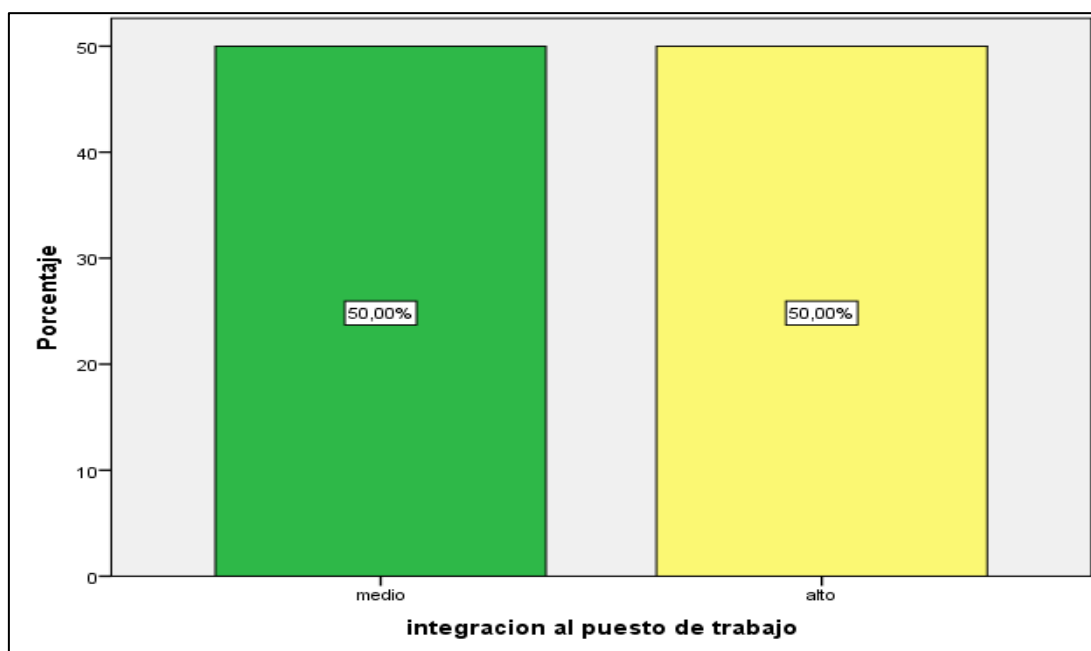
**Tabla 6.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión integración al puesto de trabajo

Integración al puesto de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	15	50,0
	alto	15	50,0
Total		30	100,0

*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se muestra la siguiente figura:

**Figura 4.** Frecuencia y dimensiones de la dimensión integración al puesto de trabajo



*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

En la tabla 6 y figura 4, se puede observar que de los datos analizados se han podido obtener como resultado que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 50% del personal administrativo encuestado tiene en cuanto al puesto de trabajo una integración media, mientras que la otra mitad siendo el 50% tiene una integración alta.

Según los resultados la mitad de encuestados (15) se identifican con una integración alta y la otra mitad (15) como media en sus puestos de trabajo; esto quiere decir que el personal

administrativo si siente satisfacción en la integración que tienen con sus compañeros de trabajo, son colaboradores eficientes y competitivos que trabajan en equipo, y que la otra parte se encuentra en proceso para lograr dicha satisfacción en la integración a sus puestos de trabajo.

#### 4.1.4 Resultados de la dimensión Satisfacción en el trabajo

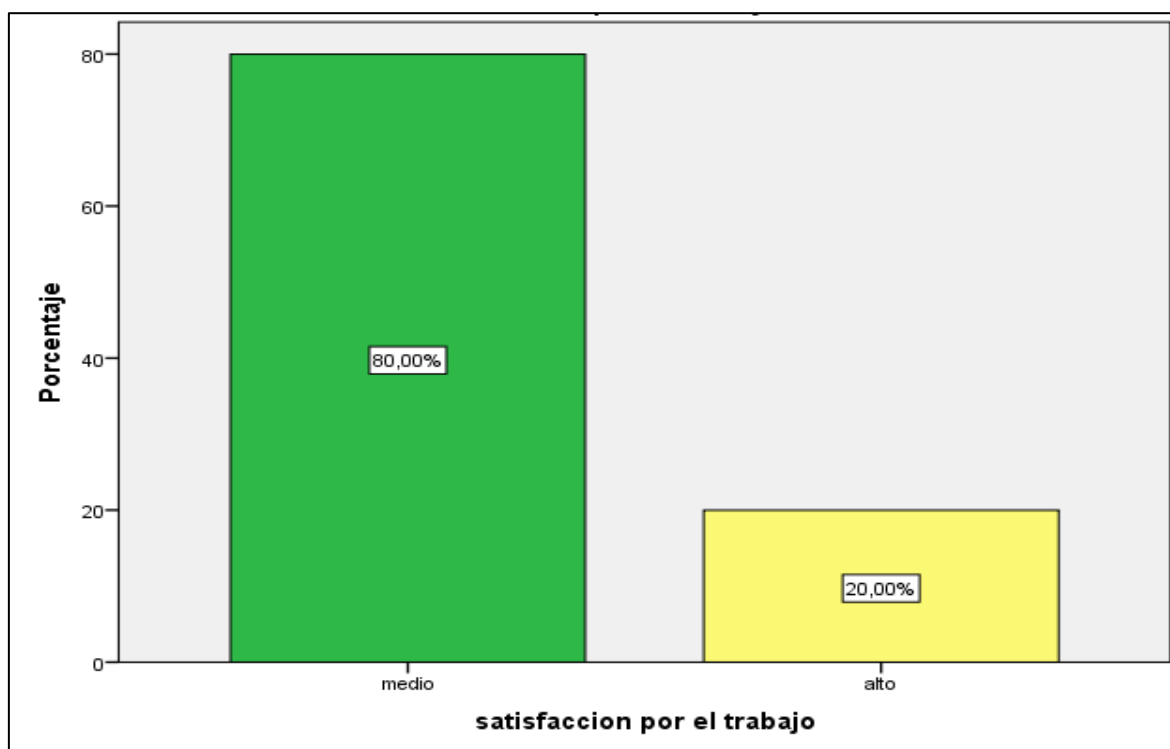
**Tabla 7.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión satisfacción en el trabajo

Satisfacción por el trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	medio	24	80,0
	alto	6	20,0
	Total	30	100,0

**Nota:** Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se presenta la siguiente figura:

**Figura 5.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión satisfacción en el trabajo



**Nota:** Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

En la tabla 7 y figura 5, se puede observar que se obtuvo como resultado que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 80% del personal administrativo encuestado percibe una satisfacción media por el trabajo y mientras que el 20% tiene una alta satisfacción por el trabajo.

Según los resultados la mayoría (24) de los encuestados tienen una satisfacción media en las funciones que realizan en su trabajo, es decir se encuentran buscando mejorar en el compromiso que tienen para con la institución y en sus labores, también hay un grupo reducido que si tienen satisfacción en el trabajo estando comprometidos y son eficaces en sus funciones para el alcance de metas y además de los objetivos institucionales.

#### 4.1.5 Resultados de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo

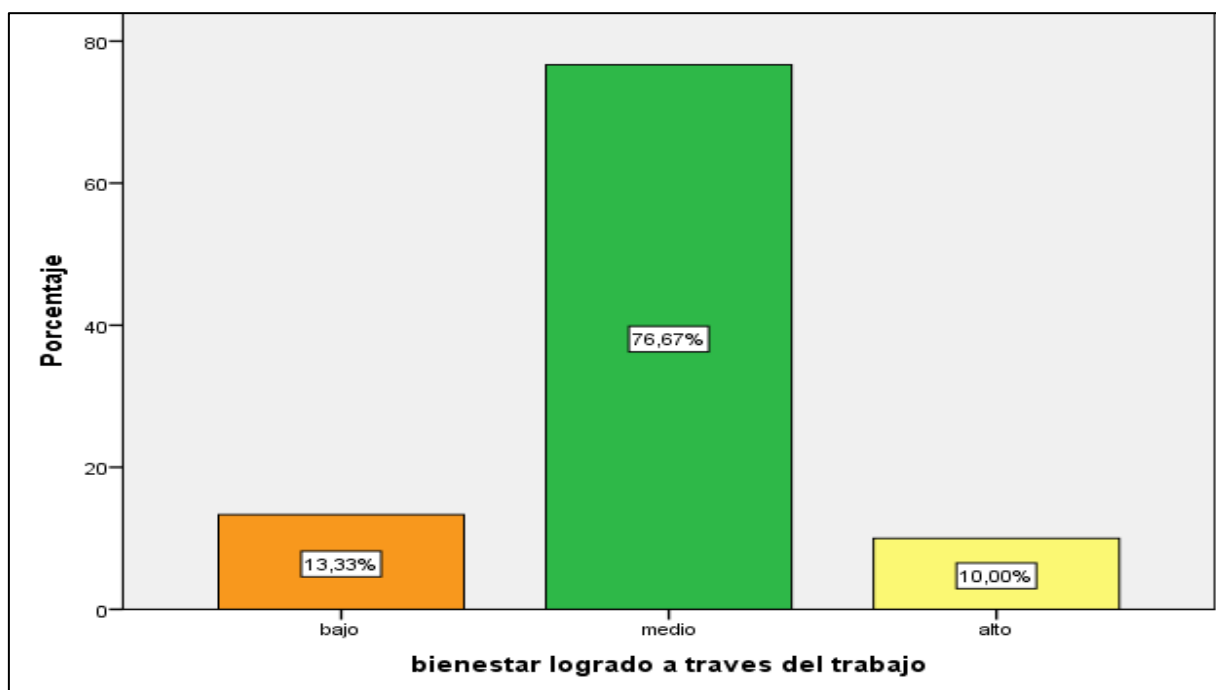
**Tabla 8.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	4	13,3
	medio	23	76,7
	alto	3	10,0
Total		30	100,0

*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se muestra la siguiente figura:

**Figura 6.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo



*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Se puede observar en la tabla 8 y figura 6, que según los resultados obtenidos del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 76,7 % del personal administrativo encuestado perciben que el bienestar logrado a través del trabajo es medio, mientras que el 13.3% es bajo y solo el 10% es alto.

Según los resultados analizados, se puede decir que en su mayoría de encuestados se encuentran en un progreso continuo de buscar mejoras en el bienestar personal, social y económico mediante el trabajo que tienen, sin embargo, hay un grupo de trabajadores que sienten cierta insatisfacción en su trabajo pudiendo darse como consecuencia ciertos riesgos en el aspecto de la salud mental, como física.

#### 4.1.6 Resultados de la dimensión desarrollo personal a través del trabajo

**Tabla 9.** Frecuencia de la dimensión desarrollo personal a través del trabajo

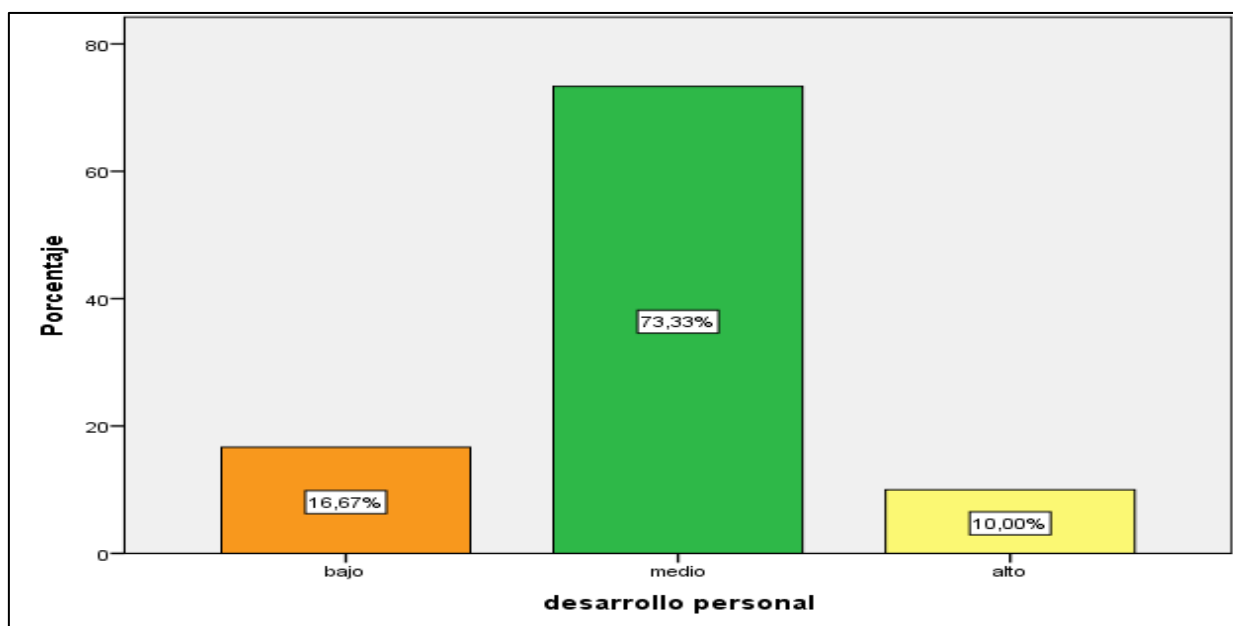
##### Desarrollo personal a través del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	5	16,7
	medio	22	73,3
	alto	3	10,0
	Total	30	100,0

**Nota:** Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se presenta la siguiente figura:

**Figura 7.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo personal a través del trabajo



**Nota:** Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Se observa en la tabla 9 y figura 6, que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 73,3% del personal administrativo encuestado sienten que han adquirido un desarrollo personal a través del trabajo medio, mientras que el 16,7% lo percibe como bajo y solo el 10% que es alto.



Según los datos analizados, quiere decir que en su mayoría de los trabajadores aun requieren de mejoras en sus logros alcanzados en lo personal mediante el trabajo, su estado de ánimo y de ser optimistas para seguir mejorando, sin embargo, aún hay un grupo reducido que se sienten inseguros con lo que son capaces de realizar y que se encuentran susceptibles ante los retos que deben asumir en su equipo de trabajo y en lo personal.

#### 4.1.7 Resultados de la dimensión administración del tiempo libre

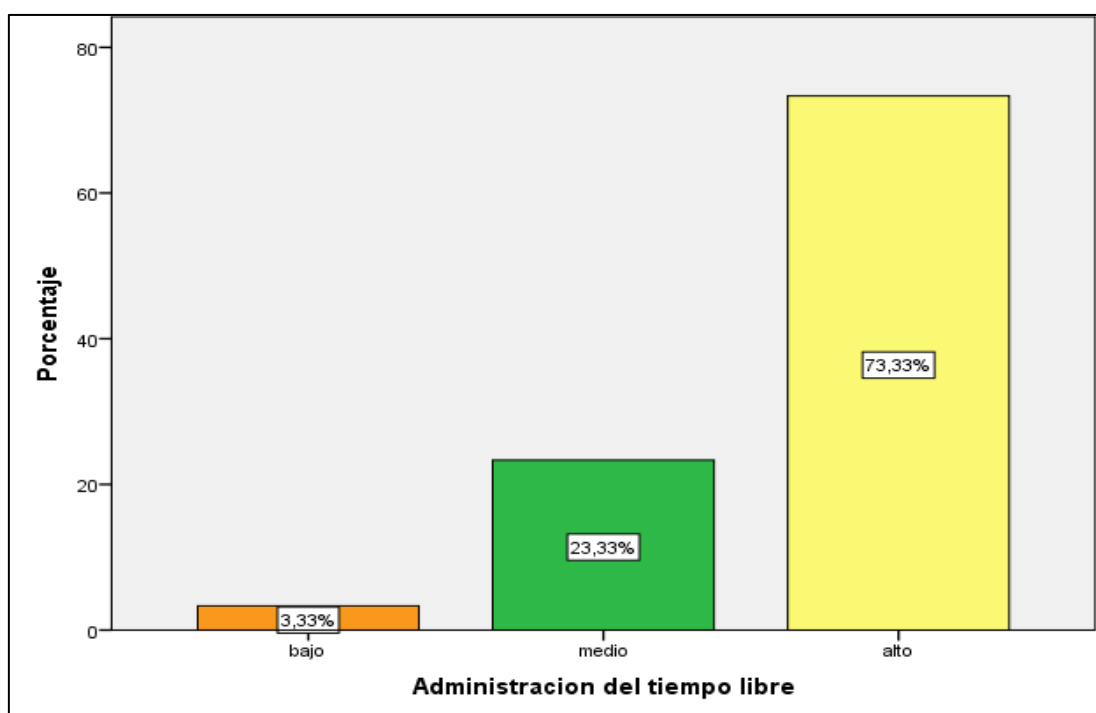
**Tabla 10.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión administración del tiempo libre

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bajo	1	3,3
	medio	7	26,7
	alto	22	73,3
Total		30	100,0

*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Para una mejor apreciación se presenta la siguiente figura:

**Figura 8.** Frecuencia y porcentajes de la dimensión administración del tiempo libre



*Nota:* Cuestionario aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019.

Cabe destacar que en la tabla 10 y figura 7, se observa que del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, 2019, el 73,3% percibe un nivel alto la administración del tiempo libre, mientras que el 26,7% percibió como medio y solo el 3,3% siendo una minoría que lo perciben como bajo.

Ante los resultados que se obtuvieron, quiere decir que los trabajadores encuestados en su mayoría si planifican y administran adecuadamente su tiempo libre no permitiendo que el ámbito laboral perjudique su espacio recreativo y de descanso, sin embargo, entre los encuestados aún hay una persona que no está distribuyendo como debería ser su tiempo libre, el cual puede perjudicar gravemente su estado emocional y el interrelacionarse con los demás.

## **4.2 Discusión**

La investigación sobre la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad Caleta de Carquín tuvo como objetivo analizar como es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019. Donde según los resultados que se obtuvieron se pudo señalar lo siguiente:

Los resultados de la investigación muestran que el 70% del personal administrativo de la municipalidad presenta una calidad de vida en el trabajo media y solo el 30 % como alto. El cual hay similares resultados en el trabajo presentado por Peydro en el 2015, respecto a su tesis sobre la Calidad de Vida, Trabajo y Salud en profesionales de salubridad en un nosocomio de México, donde tuvo como resultados que el 86,7% refirieron tener una calidad buena o muy buena; el autor concluye que los profesionales sanitarios gozaban de buena calidad de vida laboral. Relacionado con lo anterior en la investigación da como resultado ciertas semejanzas, a pesar que la población es diferente por ser personal administrativo de la municipalidad, se puede evidenciar que presentan una calidad de vida en el trabajo mayormente media que perciben dentro de la municipalidad.

Además, en la investigación realizada por Libien S. en el 2016 sobre la Calidad de vida en el trabajo en docentes que trabajaban a tiempo completo, en la Facultad de Medicina en una universidad de México, tuvo como objetivo analizar la calidad de vida en el trabajo, siendo de esta manera semejante a la actual investigación que busca analizar como es la calidad de vida en el trabajo, y tienen a su vez semejanzas en el diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Sin embargo, a pesar de encontrarse diferencias en el instrumento aplicado y en la población de estudio de ambas investigaciones, en los resultados de las dimensiones se obtuvieron similitudes dando como resultado medio en seis de las siete dimensiones que se evaluaron, y que existe una calidad de vida en el trabajo medio.

Mientras que, en el contexto nacional, según los resultados de Peña R. & Viamonte V. en el 2017, en su tesis sobre la Calidad de vida en el trabajo de los profesionales enfermeros del área de Emergencia de un hospital de Lima, obtuvo como resultados que percibieron en su mayoría una calidad de vida en el trabajo medio con un 93,8% utilizando el instrumento de (CVT-GOHISALO). A comparación con la investigación actual si hay semejanzas en las 7 dimensiones utilizadas tales como soporte institucional, seguridad, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción en el trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo, que se utilizaron y también en los resultados, ya que en su mayoría de sus dimensiones se obtuvieron como resultado medio, sin embargo no coinciden con el instrumento aplicado y con la población de estudio, ya que se creó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo, con las mismas dimensiones de la anterior investigación, pero este estuvo validado mediante juicio de expertos, con alfa de Crombach de 0,821% de alta confiabilidad que fue dirigido para el personal administrativo de la municipalidad que fue objeto de estudio de la investigación.

Los resultados encontrados en diferentes autores anteriormente mencionados permiten evidenciar que el personal percibe a la calidad de vida en el trabajo como media dándose semejanzas con la investigación actual, a pesar de encontrarse en diferentes contextos a nivel nacional e internacional y en las poblaciones de estudio. Hay a su vez diferencias y semejanzas en los resultados de las dimensiones, pudiéndose deducir que estas situaciones son relevantes y de gran importancia para que la institución pueda tomar un mayor interés en el capital humano con que cuenta para una mayor identificación y desempeño de los trabajadores.

## **Capítulo V**

### **CONCLUSIONES**

Al concluir la investigación sobre la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Carquín-Huacho 2019, se puede decir que los resultados obtenidos del estudio ejecutado y además de su interpretación estos permiten evidenciar el logro de los objetivos tanto general como específicos que fueron planteados desde el inicio de la investigación, llegando a las siguientes conclusiones:

**Primero:** Según los resultados obtenidos respecto al objetivo general, se ha podido encontrar que el personal administrativo de la municipalidad de Carquín percibe una calidad de vida en el trabajo medio con un 70% y solo el 30% es alto. Por lo tanto, se llega a la conclusión que la calidad de vida en el trabajo tiende a encontrarse en un término medio en cuanto a las condiciones de trabajo y bienestar que brinda la municipalidad a sus trabajadores, encontrándose aun con la necesidad de mejoras para que el personal administrativo lo perciba como alto.

**Segundo:** En la primera dimensión de soporte institucional para el trabajo, se ha podido encontrar que el 63,3 % del personal administrativo de la municipalidad de Carquín lo percibe como medio y solo el 36,7% como alto. Por lo tanto, se concluye que el soporte institucional para el trabajo tiende a mantenerse en un término medio, el cual se evidencia que el personal administrativo aún requiere de una mejor intervención por parte de la institución en los elementos del puesto de trabajo que brinda al personal. Estos aspectos podrían afectar en el desempeño del personal en la institución.

**Tercero:** En la segunda dimensión de seguridad en el trabajo, se encontró que el 80% del personal administrativo la percibe como medio y solo el 20% como alto. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal administrativo de la municipalidad de Carquín tiene un término medio, evidenciándose que aún hay necesidades en la labor que realiza el personal de acuerdo a su puesto de trabajo, aún disconformidad en cuanto a la retribución económica que recibe el personal, aun con necesidades en los materiales para el trabajo y aún requieren de mayor consideración en los derechos contractuales que se dan por el trabajo.

**Cuarto:** En la tercera dimensión de integración al puesto de trabajo, se encontró que el 50% del personal administrativo la percibe como medio y la otra mitad el 50%, como alto. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal administrativo de la municipalidad de Carquín tiene un término medio y también alto, evidenciando en lo medio que el personal administrativo no se siente aún muy a gusto con la inserción en el trabajo y en la motivación que necesitan para estar más activos y con buena disposición y aun requieren una mejor interrelación entre el personal y sus superiores.

**Quinto:** En la cuarta dimensión de satisfacción en el trabajo, se encontró que el 80% del personal administrativo la percibe como medio y solo el 20%, como alto. Por lo tanto, se concluye que la mayoría tiene un término medio, y se evidencia que el personal administrativo de la municipalidad de Carquín aún no percibe en su totalidad el agrado que deben tener en su trabajo, aún por la poca consideración en la participación en las labores que le son designadas y aun el poco reconocimiento por el trabajo que realiza. Estos aspectos podrían perjudicar el desempeño del personal.

**Sexto:** En la quinta dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, se encontró que el 76,7 % del personal administrativo lo perciben como medio, el 13.3% es bajo y solo el 10% es alto. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal administrativo de la municipalidad de Carquín tiene un término medio, y se evidencia que aún no se sienten muy bien en su estado psicológico en la satisfacción de necesidades que obtienen gracias a su trabajo, aún necesitan mayor reconocimiento por el trabajo que realizan, mayor evaluación del estado físico y mental en que están por el trabajo, y tener una mayor identificación. Los aspectos mencionados pondrían poner en riesgo el poder lograr aquellos objetivos de la entidad.

**Séptimo:** En la sexta dimensión de desarrollo de personal a través del trabajo, se ha podido encontrar que el 73,3% del personal administrativo lo percibe como medio, el 16,7% como bajo y solo el 10% como alto. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal administrativo de la municipalidad de Carquín tiene un término medio, el cual se evidencia que el personal administrativo aún no se siente muy bien en el proceso de mejora que buscan en el ámbito personal mediante su trabajo, aún necesitan cumplir aquellas metas que se proponen en lo personal, social e institucional a través su trabajo. Siendo así que el personal busca estas posibilidades para seguir desarrollándose como persona mediante el trabajo.

**Octavo:** En la séptima dimensión de administración del tiempo libre, se encontró que el 73,3% del personal administrativo percibe a la administración del tiempo libre como alto, el 26,7% como medio y solo el 3,3% como bajo. Por lo tanto, se concluye que la mayoría del personal administrativo de la municipalidad de Carquín tiene un término alto, pudiéndose evidenciar que el personal administrativo se siente muy bien en la forma como disfrutan de la vida en el tiempo que no ejecutan sus actividades de trabajo. El planificar el tiempo libre de manera oportuna es apropiado para dedicarle tiempo a uno mismo, a la familia y a la vida social que como todo ser humano debe disfrutar.

## **Capítulo VI**

### **RECOMENDACIONES**

Ante los resultados obtenidos en la presente investigación realizada se sugiere lo siguiente:

Primero: Para poder obtener mejoras en el desempeño del personal administrativo sobre la calidad de vida en el trabajo, se sugiere a la institución que se incluya adecuadamente un plan de mejora continua en su Plan Operativo Institucional, a través de programas de integración que brinde la oficina de recursos humanos hacia el personal administrativo, para que se sientan más valorados por lo que realizan y se puedan obtener mejores resultados para la municipalidad mediante una mayor identificación del personal y estos en la satisfacción en el trabajo, siendo también de beneficio el servicio a brindar a los usuarios a través de una atención más integra.

Segundo: Para la dimensión de soporte institucional para el trabajo, se recomienda que se realicen capacitaciones continuas respecto a las actividades del puesto de trabajo que deben realizar, aquellos encargados de supervisión podrían ser de gran apoyo y aporte para el cumplimiento de estas, para que el personal cumpla adecuada y oportunamente con sus labores encomendadas, que serán de gran beneficio tanto para la institución como para el personal administrativo al ser más productivos y comprometidos respecto a sus funciones.

Tercero: Para la dimensión de seguridad en el trabajo, se sugiere que al personal administrativo se les informe oportunamente mediante inducción sobre los materiales con que va poder contar en su centro de labores y darle el uso debido, además se les debe aclarar sobre los derechos laborales que le corresponde para evitar posibles disconformidades en la remuneración y beneficios que les corresponde de acuerdo al trabajo que realizan. Aquellos encargados de la oficina de recursos humanos podrían aportar en informar y facilitar estos temas, para que el personal se encuentre bien informado y se sienta seguro con lo que le brinda la institución, sobrellevando el estrés laboral que se puede ocasionar por no mantener bien informado al trabajador, y además se podrían implementar talleres de relajación con respecto al bienestar de la salud mental.

Cuarto: En la dimensión de integración al puesto de trabajo, se recomienda que se implementen ambientes destinados a la ejecución de programas educacionales mediante



talleres motivacionales y que puedan ejecutarse con el equipo multidisciplinario entre trabajadores sociales y otros profesionales dirigido a los trabajadores donde estos puedan sentirse con mayor confianza consigo mismos y con los demás compañeros de trabajo interrelacionándose más unos a otros, mediante el trabajo en equipo, siendo asertivos y empáticos, fomentándose de esta manera un adecuado clima organizacional.

Quinto: Para la dimensión satisfacción en el trabajo, se sugiere que se deberían implementar actividades de estímulos de concursos internos que motiven a que sean más productivos y puedan demostrar oportunamente sus capacidades y creatividades, fomentando así también el trabajo en conjunto y el compañerismo interrelacionarse más óptimamente con todos aquellos que laboran, pudiéndose desarrollar dichas actividades mediante la oficina de recursos humanos y en coordinación con la Sub gerencia de Servicio Social. Y además que se pueda conseguir participaciones de los trabajadores durante la toma de decisiones al involucrarlos como parte importante del desempeño que realizan para lograr los objetivos institucionales.

Sexto: Para la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, se sugiere que se fomenten actividades de rotación de puestos según el perfil, y recompensas de flexibilidad laboral que beneficien tanto al personal administrativo como a la institución para un mayor bienestar en el trabajo, y el implementar campañas de salud para el personal mediante equipos multidisciplinarios en convenio con las postas y CETPRO de la localidad, para que sientan que si son parte importante de la entidad y que si velan por el bienestar de los trabajadores.

Séptimo: Para mejorar el desarrollo personal a través del trabajo, se recomienda que se realicen programas de capacitación al personal administrativo mediante cursos competitivos de liderazgo, de gestión, de rendimiento entre otros, que puedan ser de beneficio para la institución y por ende también lo será para el personal, que no lo vean como un gasto innecesario sino como una inversión para un mayor rendimiento de la institución, ya que al estar mejor capacitado podrá demostrar mejores destrezas y habilidades en lo que se requiere respecto a la competitividad para el logro de todos aquellos objetivos como también metas que se propone toda institución.

Octavo: Para mejorar la administración del tiempo libre se recomienda que realicen talleres recreativos de confraternización e integración familiar y que fortalezcan más los lazos de

amistad y en la familia, buscando prevenir a su vez los malestares físicos de la sobrecarga laboral que puede afectar la vida personal.

## Capítulo VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

#### 7.1 Referencias bibliográficas

- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Perú: Estudio y Ediciones RA.
- Carrasco Díaz, S. (2005). Las variables y su operacionalización. En C. D. Sergio, & P. Edición (Ed.), *Metodología de la Investigación Científica* (pág. 226). Lima, Huaura, Perú: San Marcos.
- Carrión, U. N. (2019). *Página Web de la UNJFSC*. Obtenido de Página Web de la UNJFSC: [www.unjfsc.edu.pe](http://www.unjfsc.edu.pe)
- Castellano, R. (2016). *Español.free books.net*. Recuperado el 2018, de Español.free books.net: <https://espanol.free-ebooks.net/ebook/Abraham-Maslow/pdf?dl&preview>
- Gonzales, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. y. (Abril-junio de 2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado el 2019, de [https://works.bepress.com/jose\\_salazar/4/](https://works.bepress.com/jose_salazar/4/)
- Gonzales, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. y. (abril-junio de 2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado el 2019, de [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2006). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Mexico, Mexico: McGRAW-HILL.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico, Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. Recuperado el 2019, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Libien, S. (2016). *Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autonoma del Estado de México*. Tesis, Mexico.

## 7.2 Fuentes hemerográficas

CEPAL, & OIT. (2015). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Copyright © Naciones Unidas / © OIT, mayo de 2015. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38051/1/S1500311\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38051/1/S1500311_es.pdf)

Comision del trabajo del Congreso de la Republica. (2006). *Ley General del trabajo*. Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Orgarnización de las Naciones Unidas, . (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

## 7.3 Fuentes documentales

Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: una definición integradora*,. (B. C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Ed.) Obtenido de Revista Latino Americana de Psicología:  
[http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestion\\_12P/80535203\\_calidad\\_de\\_vida\\_conceptos\\_](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/love/Gestion_12P/80535203_calidad_de_vida_conceptos_)

Fernández, A., Cuairan, M., & Curbelo, R. (2016). *Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia, España*. tesis de pregrado, Universidad de Valladolid, Valladolid, España.

Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado(E.S.E.)III Nivel, Bogota*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados del valle de Aburrá-Colombia. *Ciencias estrategicas*, XVIII(24), 225-236. Obtenido de Revista Ciencias Estrategiacas.

- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados del valle de Aburrá-Colombia. *Ciencias estratégicas*, XVIII(24), 225-236. Obtenido de Revista Ciencias Estratégicas: <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Gonzales, R., Santacruz, G., & Salazar, G. (enero de 2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas Científicas de America Latina y el Caribe, España y Portugal*, pag. 112, 112-123.
- Guerrero, J., Rubio, S., Cutiño, M., & Fernandez, D. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. Obtenido de Revista Acimed: Recuperado:[http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_4\\_06/aci05406](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406)
- Lopez, C. (2001). *www.gestiopolis.com*, Español. Recuperado el 2018, de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com): Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- OMS. (1996). *Foro Mundial de la Salud*. Recuperado el 2018, de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF\\_1996\\_17\\_n4\\_p385-387\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización de las Naciones Unidas, . (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Parodi, C. (Febrero de 2018). *La realidad del empleo en el Perú*. Recuperado el 2018, de Gestion: <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html>
- Peña, R., & Viamonte, V. (2017). *Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017*. tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Lima.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, Trabajo y Salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante*. México.
- Quintana, M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería, Secretaria de Salud Publica, Hermosillo, Universidad de Concepcion, Mexico*. Universidad de Concepcion, Hermosillo, Mexico. Recuperado el 2018, de Retrieved from

file:///C:/Users/hp/Downloads/Tesis\_Calidad\_de\_Vida\_en\_el\_Trabajo\_personal  
(1).pdf

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Prentice Hall.

Salas, & Gilckman. (1990). Comportamiento organizacional, teorías de sistemas sociotécnicos y calidad de vida laboral: una experiencia peruana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 69-82.

Salud, O. M. (1996). Que calidad de vida? / Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. *Foro mundial de la salud 1996 ; 17(4) : 385-387, 17, 385*. Recuperado el Junio de 2018, de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>

Vásquez Pérez, M. E. (2019). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de ESSALUD. Chiclayo – 2018*. Tesis, Lambayeque, Chiclayo. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Walton, R. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. *Fondo Educativo Interamericano*, 663.

#### **7.4 Fuentes electrónicas**

Lopez, C. (2001). *www.gestiopolis.com*, Español. Recuperado el 2018, de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com): Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>

OMS. (1996). *Foro Mundial de la Salud*. Recuperado el 2018, de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF\\_1996\\_17\\_n4\\_p385-387\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Parodi, C. (Febrero de 2018). *La realidad del empleo en el Perú*. Recuperado el 2018, de *Gestion*: <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html>

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia



### UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

#### Matriz de consistencia de la variable Calidad de Vida en el Trabajo

**Título de la Investigación: Calidad de Vida en el Trabajo**

Problema general	Objetivo general	Variable	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo es el soporte institucional para el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar como es la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Describir como es el soporte institucional para el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019.</p>	<p>Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>Soporte institucional para el trabajo</p> <p>Seguridad en el trabajo</p> <p>Integración al puesto de trabajo</p>	<p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>Para la investigación se utilizó el diseño no Experimental, ya que no se realizó ninguna manipulación intencional a la variable, pues los datos que se llegaron a recolectar fueron tal y como se encontraron en realidad. Según Hernández,</p>

<p>¿Cómo es la seguridad en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019?</p> <p>¿Cómo es la integración al puesto de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019?</p> <p>¿Cómo es la satisfacción en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019?</p> <p>¿Cómo es el bienestar logrado a través del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019?</p> <p>¿Cómo es el desarrollo personal a través del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019?</p>	<p>Describir como es la seguridad en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.</p> <p>Describir como es la integración al puesto de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.</p> <p>Describir como es la satisfacción en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.</p> <p>Describir como es el bienestar logrado a través del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.</p> <p>Describir como es el desarrollo personal a través del trabajo del</p>		<p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>Desarrollo personal a través del trabajo</p> <p>Administración del tiempo libre</p>	<p>Fernández, Baptista (2014), la investigación no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (pág. 149).</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Conformado por 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Caleta de Carquín, siendo el total de la población. Carrasco S. (2005), define a la población de estudio como “el conjunto de todos los elementos</p>
---	---	--	--	---



<p>¿Cómo es la administración del tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín-Huacho 2019?</p>	<p>personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.</p> <p>Describir como es la administración del tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín – Huacho 2019.</p>			<p>(unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pág. 236).</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario Calidad de vida en el trabajo en el personal administrativo.</p>
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**Cuestionario para medir la variable Calidad de Vida en el Trabajo**

**Finalidad:**

El presente cuestionario es para realizar una investigación sobre la calidad de vida en el trabajo, y así optar el Título de Licenciada en Trabajo Social, por lo cual mucho agradeceré marcar la respuesta correcta que usted crea conveniente con una X.

**Instrucciones:**

A continuación, encontrará una lista de ítems, señala tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Recuerda que tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas y una sola opción por ítem.

Nº	ÍTEMS	Calificación				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Estoy de acuerdo con el proceso de trabajo que se me asigna?					
2	¿Estoy de acuerdo con los resultados de la supervisión de mi trabajo?					
3	¿Existe apoyo de los superiores en mi institución?					
4	¿Estoy de acuerdo con la evaluación del trabajo en mi institución?					
5	¿Los procedimientos de trabajo que se me asignan son adecuados?					
6	¿Estoy de acuerdo con el salario que percibo de mi institución?					

7	¿Los materiales de trabajo que brinda la institución son adecuados?					
8	¿La institución respeta mis derechos laborales?					
9	¿Me siento motivado en mi institución?					
10	¿Las relaciones interpersonales en mi ambiente de trabajo es adecuado?					
11	¿Me encuentro satisfecho por el tiempo que dedico a mi trabajo?					
12	¿Me siento satisfecho con la participación que tengo en el trabajo?					
13	¿En la institución donde laboro brindan reconocimiento por el trabajo que desempeño?					
14	¿Estoy de acuerdo por ser parte integrante de la institución?					
15	¿La institución me brinda beneficios por mi trabajo?					
16	¿La institución brinda evaluación de salud para los trabajadores?					
17	¿Los logros alcanzados en mi puesto de trabajo me son reconocidos?					
18	¿La institución cuenta con expectativas de mejora con respecto al trabajo que desempeño?					
19	¿Planifico mi tiempo libre?					
20	¿Equilibro el trabajo y mi vida familiar?					

**Tabla 11.** *Estadísticas de total de elementos*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala	Varianza de	Correlación total	Alfa de
	si el elemento se	escala si el	de elementos	Cronbach si el
	ha suprimido	elemento se ha	de elementos	elemento se ha
	ha suprimido	suprimido	corregida	suprimido
ITEM 1	66,03	66,447	,252	,822
ITEM 2	65,93	66,478	,365	,815
ITEM 3	66,37	64,240	,412	,813
ITEM 4	66,67	63,678	,525	,807
ITEM 5	66,37	67,757	,375	,816
ITEM 6	66,97	61,964	,589	,803
ITEM 7	66,73	65,995	,341	,816
ITEM 8	66,27	60,409	,566	,803
ITEM 9	66,07	59,651	,722	,794
ITEM 10	66,00	70,483	,052	,828
ITEM 11	65,93	66,478	,394	,814
ITEM 12	65,57	66,944	,433	,813
ITEM 13	67,27	64,409	,426	,812
ITEM 14	65,80	65,890	,451	,812
ITEM 15	67,07	62,685	,405	,814
ITEM 16	67,23	60,737	,568	,803
ITEM 17	67,27	62,478	,626	,802
ITEM 18	66,80	69,062	,131	,826
ITEM 19	66,03	70,930	-,008	,834
ITEM 20	65,73	67,995	,229	,821

Nota:SPSS


Anexo 3: Base de Datos

Base de datos de la variable Calidad de vida en el trabajo

N°	DIMENSION 1				DIMENSION 2				DIMENSION 3		DIMENSION 4			DIMENSION 5			DIMENSION 6		DIMENSION 7	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	1	1	2	4	4	5
2	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	5
3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	2	3	2	2	5
4	5	5	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	5	1	1	1	3	5	5
5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4
6	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	4	4	3	3
7	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	2	2	2	5	5
8	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4
9	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	3	3	5
10	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4
11	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3
12	5	5	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	2	2	5	2	2	2	4	5
13	5	4	5	3	3	2	4	5	5	3	5	5	2	5	3	3	2	3	4	4
14	4	3	5	2	3	2	3	5	4	3	5	5	1	4	2	3	2	4	4	4
15	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2

N°	DIMENSION 1				DIMENSION 2				DIMENSION 3		DIMENSION 4			DIMENSION 5			DIMENSION 6		DIMENSION 7	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	1	3	3	3	5	5
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
19	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3
20	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	5	5	5	5	4	3	2	3	5	4	5	5	3	5	3	2	3	4	5	5
22	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4
23	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5
24	5	3	2	4	3	2	1	4	1	5	4	4	1	4	1	2	2	1	5	5
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
26	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4
27	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4
28	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4
29	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3
30	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4

Anexo 4: Fotografías de juicio de expertos y evidencias del cuestionario aplicado en la municipalidad distrital de Carquín



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**Informe de opinión de expertos**

I. Datos generales		Grado académico	Doctorado
Autor del instrumento	Tapia Díaz María Marisol	Cargo en la institución	Docente
Apellidos y nombres del experto informante	Santos Arce Jimmy Alonso	Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo
Institución	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión		
Título de la investigación	Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Carquin - Huacho 2018		

II. Aspectos de la investigación			Deficiente					Regular					Buena				Muy Buena				Excelente			
Nº	Indicadores	Criterios	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible.																				95		
2	Coherencia	Hay coherencia entre las variables y los indicadores.																				90		
3	Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos-científicos sobre el tema de estudio.																				95		
4	Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir.																				98		
5	Objetividad	Están expresados en conductas observables.																				98		
6	Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems.																				95		
7	Suficiencia	Los ítems son suficientes para la medición de los indicadores en estudio.																				100		
8	Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución.																						

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión

*[Firma]*

Dr. Jimmy A. Santos Arce  
DOCENTE

Apellidos y Nombres del experto **SANTOS ARCE JIMMY ALONSO**  
DNI **42154689**





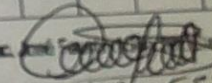
**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**Informe de opinión de expertos**

I. Datos generales			
<b>Autor del instrumento</b>	Tapia Díaz María Marisol	<b>Grado académico</b>	Doctorado
<b>Apellidos y nombres del experto informante</b>	Eugenio Pachas Esther Teodora	<b>Cargo en la Institución</b>	Docente
<b>Institución</b>	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo
<b>Título de la investigación</b>	Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Carquin - Huacho 2018		

**II. Aspectos de la investigación**

N°	Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
			0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible.																				92
2	Coherencia	Hay coherencia entre las variables y los indicadores.																			87	93
3	Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos-científicos sobre el tema de estudio.																				92
4	Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir.																				95
5	Objetividad	Están expresados en conductas observables.																				93
6	Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems.																				92
7	Suficiencia	Los ítems son suficientes para la medición de los indicadores en estudio.																				94
8	Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución.																				

  
 U.N.C. José Faustino Sánchez Carrión  
**EUGENIO PACHAS ESTHER TEODORA**  
 Dra. Esther E. Eugenio Pachas  
 Apellidos y Nombres del experto  
 DNI 42247650





**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**Informe de opinión de expertos**

**I. Datos generales**

<b>Autor del instrumento</b>	Tapia Díaz María Marisol	<b>Grado académico</b>	Doctorado
<b>Apellidos y nombres del experto informante</b>	Sacramento Lázaro Rosa Alvina	<b>Cargo en la Institución</b>	Docente
<b>Institución</b>	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo
<b>Título de la investigación</b>	Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Carquin - Huacho 2018		

**II. Aspectos de la investigación**

N°	Indicadores	Criterios	Deficiente			Regular				Buena			Muy Buena				Excelente						
			0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1	Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible.																					96
2	Coherencia	Hay coherencia entre las variables y los indicadores.																					95
3	Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos-científicos sobre el tema de estudio.																					98
4	Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir.																					98
5	Objetividad	Están expresados en conductas observables.																					97
6	Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems.																					96
7	Suficiencia	Los ítems son suficientes para la medición de los indicadores en estudio.																					100
8	Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución.																					

ROSA ALVINA SACRAMENTO LÁZARO  
 Apellidos y DNI del experto  
 DNI

Frontis de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín



Entrega del cuestionario al personal administrativo de la municipalidad de Carquín







Llenado del cuestionario Calidad de vida en el trabajo, dirigido al personal administrativo.













