

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



**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGRICOLA SANTA  
AZUL - SUPE, 2021**

**Presentado por:**

JULIETA RUFINA ALEJO VALENTIN

KAROLAY PATRICIA CHAVEZ SOLIS

**Asesor:**

Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

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

**Huacho – Perú**

**2021**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGRICOLA SANTA**

**AZUL - SUPE, 2021**

JULIETA RUFINA ALEJO VALENTIN  
KAROLAY PATRICIA CHAVEZ SOLIS

**TESIS DE PREGRADO**

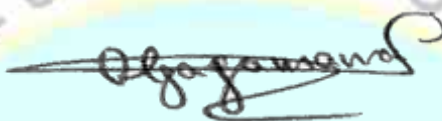
**ASESOR:** Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL  
HUACHO  
2021**



Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

**ASESOR**



Dra. OLGA MARINA GAMARRA LOPEZ

**PRESIDENTE**



M(o) VICTOR GERONIMO OVIEDO ALDAVE

**SECRETARIO**



Lic. NORMA ADELA MORENO RIVERA

**VOCAL**



The background of the page features a large, semi-transparent watermark of the University of Huacho logo. The logo is circular with a yellow border and a light blue center. It contains a stylized figure holding a staff and a gear, with the text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION" around the top and "HUACHO" at the bottom.

## **DEDICATORIA**

A Dios quien guía mi camino, a mi madre Eufemia Valentin quien es mi tesoro más preciado, a mis hermanos por el amor y gratitud que me imparten día a día.

**Julieta Rufina Alejo Valentin**

A Lili, mi madre, tu bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

**Karolay Patricia Chavez Solis**

Decorative wavy lines in blue and olive green colors at the bottom of the page.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión situada en Huacho, nuestro centro de estudios superiores, a nuestra estimada y reconocida escuela profesional de Trabajo social por habernos formado durante cinco años junto a grandes docentes quienes han sido nuestros guías.

A nuestra asesora Dra. Maritza Martínez Loli por ser nuestro soporte durante la investigación y a la Dr. Giulliana Escudero Escudero.

A los trabajadores administrativos por su buena disposición en el desarrollo del instrumento aplicado en la EMPRESA AGRICOLA SANTA AZUL- SUPE.

**Julieta R. y Karolay P.**

## ÍNDICE

|                     |    |
|---------------------|----|
| DEDICATORIA.....    | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v  |
| Resumen.....        | x  |
| Abstract.....       | xi |
| INTRODUCCIÓN.....   | 12 |

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 13 |
| 1.2 Formulación del problema.....                | 14 |
| 1.2.1 Problema general.....                      | 14 |
| 1.2.2 Problemas específicos.....                 | 14 |
| 1.3 Objetivos de la investigación.....           | 15 |
| 1.3.1 Objetivo general.....                      | 15 |
| 1.3.2 Objetivos específicos.....                 | 15 |
| 1.4 Justificación de la investigación.....       | 15 |
| 1.5 Delimitaciones del estudio.....              | 16 |
| 1.6 Viabilidad del estudio.....                  | 16 |

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Antecedentes de la investigación.....  | 18 |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales..... | 18 |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales.....      | 19 |
| 2.2 Bases teóricas.....                    | 20 |
| 2.3 Bases filosóficas.....                 | 24 |
| 2.4 Definición de términos básicos.....    | 24 |

|   |    |
|---|----|
| 2.5 Hipótesis de investigación .....          | 25 |
| 2.5.1 Hipótesis general .....                 | 25 |
| 2.5.2 Hipótesis específicas.....              | 25 |
| 2.6 Operacionalización de las variables ..... | 26 |

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Diseño metodológico.....                              | 27 |
| 3.1.1 Tipo de investigación.....                          | 27 |
| 3.1.2 Nivel de investigación .....                        | 27 |
| 3.1.3 Diseño de investigación.....                        | 27 |
| 3.1.4 Enfoque de investigación.....                       | 28 |
| 3.2 Población y muestra .....                             | 28 |
| 3.2.1 Población .....                                     | 28 |
| 3.2.2 Muestra .....                                       | 29 |
| 3.3 Técnicas de recolección de datos .....                | 29 |
| 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información..... | 31 |

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 4.1 Análisis de resultados .....    | 32 |
| 4.2 Contrastación de hipótesis..... | 39 |

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| 5.1 Discusión ..... | 40 |
|---------------------|----|

### **CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 6.1 Conclusiones.....     | 41 |
| 6.2 Recomendaciones ..... | 42 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>REFERENCIAS .....</b>                   | <b>43</b> |
| 7.1 Fuentes documentales.....              | 43        |
| 7.2 Fuentes bibliográficas.....            | 43        |
| 7.3 Fuentes hemerográficas .....           | 43        |
| 7.4 Fuentes electrónicas.....              | 44        |
| <b>ANEXOS .....</b>                        | <b>45</b> |
| 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....             | 45        |
| 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS..... | 47        |
| 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO .....  | 50        |





## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1:</b> Grafico de barras de los niveles de calidad de vida laboral.....    | 34 |
| <b>Figura 2:</b> Distribución de barras interrelación trabajo - hogar .....          | 35 |
| <b>Figura 3:</b> Distribución de Barras del Bienestar General .....                  | 36 |
| <b>Figura 4:</b> Distribución de porcentaje de trabajo y satisfacción laboral .....  | 37 |
| <b>Figura 5:</b> Distribución de barras de los niveles de condiciones laborales..... | 38 |
| <b>Figura 6.</b> Distribución de barras en el control del trabajo. ....              | 39 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1:</b> Niveles de Calidad de Vida Laboral .....         | 33 |
| <b>Tabla 2:</b> Niveles de interrelación trabajo - hogar .....   | 34 |
| <b>Tabla 3:</b> Niveles del Bienestar General.....               | 35 |
| <b>Tabla 4:</b> Niveles del Trabajo y satisfacción laboral ..... | 36 |
| <b>Tabla 5:</b> Niveles de condiciones laborales .....           | 37 |
| <b>Tabla 6:</b> Niveles con control en el trabajo.....           | 38 |



## Resumen

**Objetivo:** Identificar referente a la Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021. **Métodos:** fue cuantitativo, descriptivo, no experimental de corte transversal. El total de población y muestra fue 70 administrativos quienes respondieron al instrumento: Escala (WRQol). **Resultados:** un 29.8% posee muy alto nivel, 26.3% alto, el 33.3% de los trabajadores perciben un nivel promedio, 8.8% bajo y en menor porcentaje de 1.8% siendo muy bajo, respecto al objetivo general, la interrelación trabajo – hogar 56.1% de nivel promedio, bienestar general 49.1% muy alto, trabajo y satisfacción laboral 56.1% promedio, condiciones laborales 36.8% promedio y el control en el trabajo 96.5% muy alto. **Conclusión:** Se logró identificar que el personal administrativo tiene nivel promedio respecto al objetivo de la investigación, con tendencias a subir, es decir que su bienestar y desarrollo en la empresa es buena.

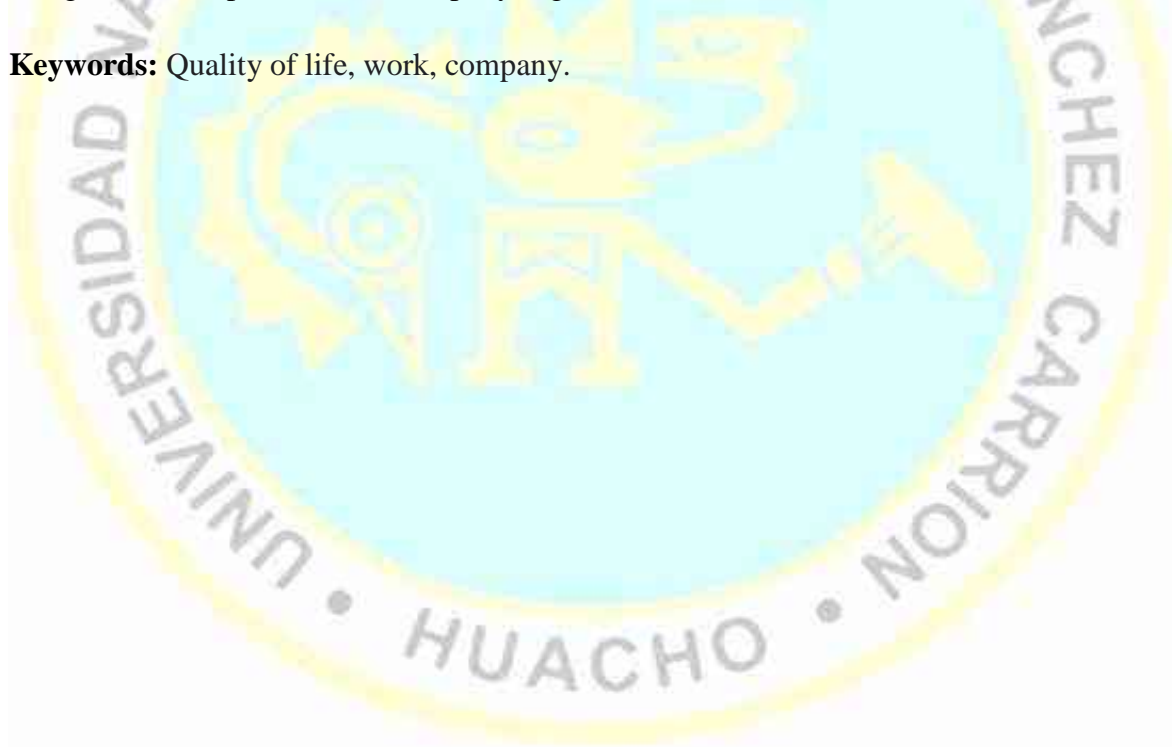
**Palabras clave:** Calidad de vida, laboral, empresa.



## Abstract

**Objective:** Identify reference to the Quality of Work Life of Administrative Personnel in the Santa Azul Agricultural Company - Supe, 2021. **Methods:** it was quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional. The total population and sample was 70 administrators who responded to the instrument: Scale (WRQol). **Results:** 29.8% have a very high level, 26.3% high, 33.3% of the workers perceive an average level, 8.8% low and a lower percentage of 1.8% being very low, with respect to the general objective, the work-home interrelation 56.1 % average level, general well-being 49.1% very high, work and job satisfaction 56.1% average, working conditions 36.8% average and control at work 96.5% very high. **Conclusion:** It is possible to identify that the administrative staff has an average level with respect to the objective of the research, with tendencies to rise, that is, their well-being and development in the company is good.

**Keywords:** Quality of life, work, company.



## INTRODUCCIÓN

El estudio realizado tiene como principal objetivo identificar el nivel de calidad de vida laboral desde la percepción del personal administrativo en la empresa Agrícola Azul debido a que, es una problemática relevante en el capital humano. Se elaboró con el propósito de obtener la licenciatura en Trabajo Social en la prestigiosa Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

A fin de un mejor alcance del estudio se ha distribuido en VI capítulos, siguiendo las pautas y normas vigentes.

El capítulo I, contiene la descripción de la realidad a investigar del contexto, formulando así el problema y objetivos.

El capítulo II, consta de antecedentes internacionales, nacionales y locales, bases teóricas y modelos de la investigación, conceptualización de términos básicos y operacionalización de la variable.

El capítulo III, fundamenta la metodología, el cual manifiesta el nivel, diseño, tipo, y enfoque del estudio así mismo el recojo de datos a través del instrumento.

El capítulo IV, se expone los resultados obtenidos, mediante tablas, gráficos, porcentaje y figuras.

El capítulo V, comprende las discusiones del estudio, comparando y analizando los resultados obtenidos, con otro investigación similar o diferente.

El capítulo VI, se plasma conclusiones y recomendaciones

## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La calidad de vida laboral se considera relevante en el capital humano, tal es así, que el grado de satisfacción del personal se ve implicado en su entorno laboral, su remuneración, seguridad en el trabajo, protección a la familia, clima laboral, carga laboral y de no tenerlo satisfecho se vería afectada el desempeño laboral y el desarrollo de la empresa. En ese sentido, Easton y Vaan (2012) manifestaron que “es el grado de percepción de su entorno, relacionados a las condiciones físicas y bienestar emocional del trabajador” (p.11)

En estas últimas décadas numerosos estudios han demostrado interesen a la problemática en mención y en las organizaciones principalmente porque se trata de la fuerza productiva, pieza fundamental de una empresa. Sin embargo, esta se encuentra deteriorada en sus dimensiones de la investigación.

La BBC NEWS Mundo (2017) publicó en su página web un estudio obteniendo como análisis que uno de los países más desarrollados como son Corea del Sur y países asiáticos tienen la jornada más larga con un promedio de 2,069 horas anuales por trabajador. En América Latina, es México (país en vías de desarrollo) que más horas trabaja, con 2 225 horas anuales por trabajador a comparación de otros países y están sujetos a periodos vacacionales con menor tiempo, siendo este menos de 10 días. Chile es el segundo con 1974 horas anuales. La afirmación anterior revela que los países del tercer mundo abusan de los trabajadores aprovechándose de la necesidad de los obreros es así como ocasionan problemas que afectan a su bienestar familiar, social y laboral.

La Organización Mundial de la Salud, (2019) afirma que: la ausencia de control del área de trabajo, horarios rígidos, la falta de claridad de objetivos en las áreas y políticas de seguridad inadecuadas, es considerado riesgoso para la salud mental en el entorno laboral, afectando así las actividades que realizan los trabajadores en su entorno laboral.

La situación señalada líneas arriba, se presenta en los trabajadores administrativos de la Empresa Agrícola Santa Azul ubicada en el distrito del Valle Supe, jurisdicción de Barranca, la cual cuenta con una población de 70 empleados, distribuidos en las 10 áreas, estas son Recursos Humanos, Sanidad, Logística, Almacén, Sistemas, Riego, Producción, Control presupuestal, Mantenimiento y Servicios Generales, muchos de ellos son de residencias lejana por lo cual se quedan albergados en el campamento y al estar en el fundo siguen laborando, la pandemia (COVID 19) y las modificaciones continuas de normativas junto a las restricciones que se han ido dando a lo largo del año 2020 profundizaba un estrés laboral dado por el confinamiento decretado, la modificación del régimen agrario por el régimen general a afectado en sus salarios, la distribución de su sueldo disminuyó y los trabajadores se sienten insatisfechos, al no poder estar junto a sus familiares y al tener carga familiar en muchos de los casos no les favorecía económicamente continuar laborando en la empresa.

La problemática mencionada está afectando su estilo de vida laboral en los trabajadores ya que como menciona Chiavenatto (1999) tiene relación con el grado de satisfacción que muestran los trabajadores en las circunstancias que rodean sus actividades laborales. Este problema será investigado para que a partir de la carrera profesional de Trabajo Social se proponga mejoras al problema en estudio.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta la Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta la **interrelación trabajo – hogar** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?

¿Cómo se presenta el **Bienestar general** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?

¿Cómo se presenta el **trabajo y satisfacción profesional** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?

¿Cómo se presenta las **condiciones laborales** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?

¿Cómo se presenta el **control en el trabajo** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?

### 1.3 Objetivos de la investigación

#### 1.3.1 Objetivo general

Identificar el nivel de Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021

#### 1.3.2 Objetivos específicos

Describir la **interrelación trabajo – hogar** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

Describir el **bienestar general** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

Describir el **trabajo y satisfacción laboral** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

Describir las **condiciones laborales** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

Describir el **control en el trabajo** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

### 1.4 Justificación de la investigación

El argumento de la tesis tiene una **Justificación Social** puesto que en la medida ayuda a prevenir el problema que se percibe sobre la calidad laboral en el personal administrativo, observándose muchos factores los cuales afecta en su entorno laboral es por ello que la investigación en este espacio es relevante; porque permitirá beneficiar al personal y su entorno familiar. Esta investigación podría ser considera como antecedentes para otras investigaciones que estén orientadas a mejorar el bienestar de los trabajadores del sector agrícola.

El presente estudio cuenta con una **justificación teórica** porque resume el aporte teórico de los autores que hacen referencia a la variable en estudio, utilizando modelos teóricos existentes como el Modelo teórico de Vaan Lar y Easton, Maslow y Walton, estos modelos nos brindaran la fundamentación de los resultados y los aportes de los resultados obtenidos.

La investigación se **justifica metodológicamente**, porque se hará uso del método científico en todas sus etapas y fases, asimismo se empleará las técnicas de investigación social y la aplicación del instrumento: WRQoL elaborado por Easton & Vaan, y traducido en varios idiomas.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

#### **Delimitación temporal:**

Comprende los meses: marzo y abril del periodo 2021.

#### **Delimitación espacial:**

La investigación se desarrollará en el fundo Agrícola Santa Azul dedicada al cultivo y exportación de arándano. Situada en el distrito del Valle Supe, Provincia Barranca, Región Lima, a 230 kilómetros al norte Lima.

#### **Delimitación Social:**

El estudio de investigación será desarrollado con el personal administrativo que laboran en la empresa, entre varones y mujeres a partir de los 23 años en adelante, los de residencia cercana viajan a diario de sus domicilios al trabajo y los que residen más lejos (Trujillo, Ica) se quedan albergados en el campamento de la empresa.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

#### **Viabilidad técnica**

Es viable en la medida que cuenta con los recursos necesarios para desarrollar la investigación y llevarlo a cabo sin ningún inconveniente en el proceso.

#### **Viabilidad económica**

La presente investigación cuenta con el financiamiento propio de las tesis.



**Viabilidad de Recursos humanos**

El estudio cuenta con la autorización del Gerente de Capital Humano para la toma de datos a la población a investigar y el consentimiento informado de los trabajadores.

**Viabilidad de materiales y equipamiento**

El estudio cuenta con materiales de escritorio, plataforma virtual y equipos como: internet, laptop, impresora y celular.



## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Villar (2015) en su investigación denominada: **“condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel de la resiliencia y la auto eficiencia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”** Sevilla, España, su objetivo fue analizar los aspectos sociales y motivaciones, centrándose en las fortalezas y debilidades de cada participante, por lo general las investigaciones solo se centran el problema que enfrentan las instituciones sin embargo este estudio fue relevante ya que se obtuvo resultados con respecto al bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Es decir que con el tiempo y el avance tecnológico se han modificado y generado nuevos cambios a la sociedad. La población fue de 374 colaboradores de diferentes áreas de salud. Empleó el cuestionario WRQoL (Van Laar, Edwards, & Easton, 2007). El estudio concluyó en brindar intervenciones a trabajadores para mejorar la salud laboral física, psicológico y social.

Barroso (2012), su tesis **“Calidad de vida laboral vs rotación, ausentismo y productividad”** Merida- Yucatán, México tiene por finalidad establecer las condiciones de calidad generando un ambiente satisfactorio y económicamente agradable en el bienestar de los empleados, su metodología fue cuantitativo, descriptivo – correlacional, su población fue de 103, el instrumento que utilizó fue diseñado por el autor del trabajo en escala tipo Likert. Cuyo resultado de la investigación muestran que los factores de la investigación de CVL fue positiva en la productividad, por otro lado, fue negativa con el ausentismo y la rotación en sus colaboradores.

Vasallo (2017 su estudio titulado **“Calidad de Vida Laboral en una Empresa de Generación de Energía Eléctrica”** Córdoba, Argentina. Su propósito fue ejecutar

una intervención, generando cambios de manera creativa en el entorno de laboral y psicosocial, a fin de una optimizar el bienestar de los trabajadores, su metodología fue tipo mixto de enfoque cuantitativo, exploratorio y descriptivo, la población estuvo constituida por 46 trabajadores, se utilizó el cuestionario Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). Este estudio presenta propuestas de soluciones a las problemáticas, generando responsabilidades y compromisos a cada personal, como conclusión llegaron a establecer el manual de procedimiento que permitirá tener claramente sus funciones y obligaciones, con la finalidad de mejorar los procesos de calidad y un clima satisfactorio de bienestar haciendo su desempeño de manera eficaz.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Sevillano (2019) realizó en su estudio titulado: “**Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María**”, se planteó el *objetivo*: determinar la relación en ambas variables. Referente a su *Metodología*, el *diseño* del estudio fue descriptiva – correlacional, no experimental, en cuanto a la *población* participaron 227 personas, el *instrumento* que se tomó fueron las escalas de WRQoI y BIEPS-A. En los *Resultados* según la primera variable, se muestra que el 52% de docentes respondieron que tienen un nivel bajo, el 27% nivel promedio, mientras que un 18% manifestaron tener un nivel muy bajo y un 3% muy alto, lo mencionado indica que si trabajaran en un contexto donde se sientan motivados, su perspectiva cambiaría haciendo su labor eficaz. Por lo tanto, se *concluye* mencionando que la mayor parte de encuestados reflejaron disconformidad con las condiciones adecuadas en el lugar donde laboran esto repercute al tener como consecuencia el descenso de su bienestar.

Cruz (2019) realizó un estudio titulado: “**calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa de hidrocarburos**” **Ancón, Lima**, donde su objetivo principal fue determinar qué relación existe en las variables mencionadas. Su metodología corresponde a ser descriptivo - no experimental así mismo de enfoque cuantitativo. La *población* que participó fue de 126, el *instrumento* que se tomó fue la escala de CLV de Easton y Vaan Lar. Cabe señalar que los *resultados* pudieron evidenciar el valor de significancia de 0,00 para las dos variables, Se *concluyó* que si corresponde la correlación de manera positiva.

Así es que la CVL aumentaría solo si la empresa generaría un mayor compromiso con sus trabajadores.

Cardozo (2019) realizó su tesis “**Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes**” – Lima. Su **objetivo** fue hallar la relación entre las variables a estudiar. Fue desarrollado cuantitativamente, no experimental, corte transversal, **población**: 90 participantes, el **instrumento** fue CVL - WRQoL y la Escala PWB. La **conclusión** demostró la inexistencia de la relación entre la CLV y Bienestar psicológico, debido a ello las variables investigadas actúan de forma independiente. Finalmente, ese modo los **resultados** evidencian que no existe una correlación en dichas variables.

Castillo (2016), ejecutó un estudio con el nombre “**Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del área de Recursos Humanos, SUNAT**” - Lima. El cual propuso establecer la relación de las variables mencionadas. Su **metodología** abarca el enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal. 70 colaboradores conformaron la **población**. El **instrumento** utilizado fue sobre la CLV profesional. Se obtuvo como **resultado** que el 2.86% de las personas encuestadas consideran que respecto a su variable estudiada es de nivel bajo, en tanto que el 71.43 respondieron tener un nivel moderado, a diferencia del 25.71% indican tener un grado alto. Por último, el estudio **concluyó** con la existencia de la relación positiva de las variables es nivel alto.

Lopez (2020) en su estudio titulado “**Calidad de vida laboral y desempeño laboral de la molinera El Tropical**” Chiclayo - LIMA, planteó comprobar el vínculo entre las variables estudiadas, tuvo por **metodología**, el tipo correlacional, no experimental / transversal. **La población** fue 76 colaboradores. El **instrumento** que se aplicó fue el cuestionario sobre la CVL, cuyos **resultados** mostraron que el un 77.0% tiene un significativo número de alto nivel 00,02. Además del 59% y el 60.9% percibe una adecuada CVL. Para finalizar Los autores **concluyen** mostrando que si logran tener una mayor satisfacción laboral mejoraría favorablemente su desempeño.

## 2.2 Bases teóricas

La investigación tomó en cuenta los modelos teóricos que a continuación señalaremos:

### 2.2.1 Modelo propuesto por Walton (1973)

Walton (1973), menciona que: “la calidad de vida en el trabajo” en contextos humanos y ambientales han sido descuidados por las sociedades a favor de la productividad y crecimiento económico. Se propone 08 dimensiones tales como:

#### **Factor 1: Compensación justa y adecuada:**

Refiere a la remuneración salarial, donde se encuentre equilibrio entre las labores asignadas y el pago justo y adecuado salarial al trabajador sin ninguna distinción.

#### **Factor 2: Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo:**

Hace mención a las condiciones de trabajo las cuales deben ser mínimas e inexistentes para el desarrollo de sus labores para no afectar la salud del trabajador siendo expuesto, por el contrario, prioricen la salud y horarios adecuados dentro del período normal laboral, evitando enfermedades y accidentes.

#### **Factor 3: Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana:**

Se define como el uso de la innovación y autosuficiencia, la cual motiva la plena capacidad del individuo y brinda un feedback de los resultados alcanzados.

#### **Factor 4: Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad**

Concerniente con políticas de la empresa en lo que incluye el desempeño, crecimiento y seguridad de la persona en el trabajo.

#### **Factor 5: Integración social en la organización:**

Corresponde al reconocimiento de oportunidades sin importar el estatus socioeconómico, religión, género, edad, entre otras limitaciones que pueda afectar la interacción de las personas.

#### **Factor 6: Constitucionalismo en la organización del trabajo:**

Vela por el derecho de los trabajadores y conlleva al cumplimiento respecto al derecho laboral, libertad de opinión y confidencialidad personal.

#### **Factor 7: Trabajo y espacio total de vida:**

Trata de equilibrar la vida profesional y familiar, viajes al trabajo que no quiten tiempo de calidad familiar.

### **Factor 8: Relevancia del trabajo en la vida social:**

Es la percepción que tiene del trabajo cada colaborador, así mismo la imagen que quiere reflejar a la comunidad y la visión que se propone hacia sus propósitos.

#### **2.2.2. Teoría motivacional de la jerarquización de las necesidades Humana de Maslow**

Maslow (1943) menciona que mientras las necesidades primarias se van satisfaciendo, el ser humano desarrollará nuevos intereses más elevados.

Esta serie de jerarquías se basa en necesidades humanas, las cuales se va saciando según orden ascendente de importancia, de modo que el ser humano si cumple sus deseos surge otras y esto hace que cambien, haciendo que modifique su comportamiento. La escala de las necesidades se describe en cinco niveles:

##### **Necesidades fisiológicas**

Relacionadas a la supervivencia del hombre como la necesidad de comer, respirar, beber, eliminar desechos corporales, dormir (descansar), sexo y refugio.

##### **Necesidades de Seguridad**

Esta necesidad surge habiendo satisfecho la anterior, referida a la seguridad personal, ausencia de miedo, protección, dependencia, estas son: Empleo, ingresos económicos, salud, familia y para sobrevivir en dignidad.

##### **Necesidades de amor, afecto y pertenencia**

Habiendo cubierto las necesidades ya mencionadas, surgen estas nuevas referidas al amor, afecto, vinculación a un grupo social, direccionadas a sobreponerse de la soledad, en la cotidianidad de la vida se expresan mediante el deseo de casarse, conformar una familia, ser partícipe de una religión, entre otros.

##### **Necesidades de estima**

Posteriormente de haber satisfecho lo mencionado anteriormente, aparecen estas necesidades relacionadas con el respeto a uno mismo como individuo, el reconocimiento, realización personal y sentirse valiosas dentro de una sociedad, de no ser así se producen sentimientos de frustración.

### **Necesidades de autorrealización**

Se encuentran en la parte superior de la pirámide, el autor hace mención como realizar aquello para lo que “nació” es decir sacar el potencial que cada persona tiene, por ejemplo, si nació para la música debe hacer música, lo mismo pasa con el artista o poeta.

#### **2.2.3. Modelo propuesto por Van y Easton (2012)**

Cardozo (2019), hace referencia: al modelo propuesto por Van y Easton quienes conceptualizan a la calidad de vida laboral como aquella parte del fundamental de trabajador el cual influye sobre su vida.

Según los autores, proponen seis dimensiones, sin embargo, tomaremos en cuenta cinco dimensiones traducida y propuestas por Riega (2013).

#### **Dimensión 1: Interrelación Trabajo – Hogar**

Hace referencia al grado de satisfacción sobre cuándo, dónde y cómo funcionan la relación del trabajo y la familia, teniendo en cuenta su remuneración del individuo, empresa y sociedad.

#### **Dimensión 2: Bienestar General**

Hace mención a la satisfacción laboral referente al bienestar psicológico y físico del individuo, es decir si la persona se siente plenamente satisfecho en su vida, tanto como influir y ser influenciado en su entorno laboral.

#### **Dimensión 3: Trabajo Y Satisfacción Profesional**

Explica que el trabajador debe sentirse satisfecho con su capacidad para poder realizar su trabajo de manera satisfactorio y esta poder ser elogiada, elevando así su eficacia y eficiencia en el trabajo.

#### **Dimensión 4: Condiciones Laborales**

Señala el grado de satisfacción del trabajador con respecto a la seguridad, condiciones y recursos fundamentales para poder desarrollar su trabajo de manera efectiva. Así mismo deben de ser satisfechas las condiciones de higiene y seguridad laboral para el desarrollo óptimo de los colaboradores.

## **Dimensión 5: Control De Trabajo**

Manifiesta el grado de una organización que acepte aquellos acuerdos en que el empleado asuma dentro de su contexto laboral el control, principalmente el involucramiento en las decisiones y así poder cumplir sus objetivos.

### **2.3 Bases filosóficas**

En el presente estudio se tomará en cuenta la base Filosófica empírico analítico que tratará de explicar el ser y conciencia de los fenómenos, donde nos permitirá conocer las características, condiciones y ambientes de trabajo donde los empleados se sienten plenamente satisfechos con respecto a sus salario, seguridad laboral y oportunidad en el desarrollo personal.

De acuerdo a lo mencionado, su principal objetivo es describir la variable, iniciando con la interacción y observación de la situación y realidad del personal administrativo, de tal sentido se conocerá sus dimensiones y campos de estudio de la población.

### **2.4 Definición de términos básicos**

#### **Calidad de vida laboral**

Van y Edwards (2012), lo contextualizan: desde la percepción que mantienen el bienestar físico y mental que involucran el estrés y satisfacción.

#### **Interrelación trabajo - hogar**

Cardozo (2019) “Afirma que el centro de labores otorga a las personas mejores condiciones de trabajo, para así desarrollar sus logros, autoestima alta y desarrollo de sus habilidades” (p.11).

#### **Bienestar general**

Cardozo (2019) “Relaciona un bienestar psicológico más amplio incluyendo la salud física en la satisfacción general, A mayor bienestar de los trabajadores, el desempeño tendrá mejores resultados en su labor haciéndolo eficiente y eficaz” (p.11).

#### **Trabajo y satisfacción profesional**

Cardozo (2019) “El trabajador pone en práctica la forma adecuada de tener el control en el espacio donde se desempeña laboralmente, teniendo en cuenta la probabilidad que



cualquier modificación podría afectar su área directamente y sintiendo libertad al momento de expresar sus opiniones” (p.11).

### **Condiciones Laborales**

Cardozo (2019) “Refiere la relación equilibrada entre la vida laboral y personal del trabajador el cual percibe una vida satisfecha dentro y fuera de sus labores, esto mejoraría su rendimiento en el trabajo” (p.12).

### **Control en el trabajo**

Cardozo (2019) “Indica que una empresa establece los requisitos fundamentales para la realización de sus actividades del trabajador ofreciendo condiciones necesarias para el cumplimiento de sus objetivos” (p.12).

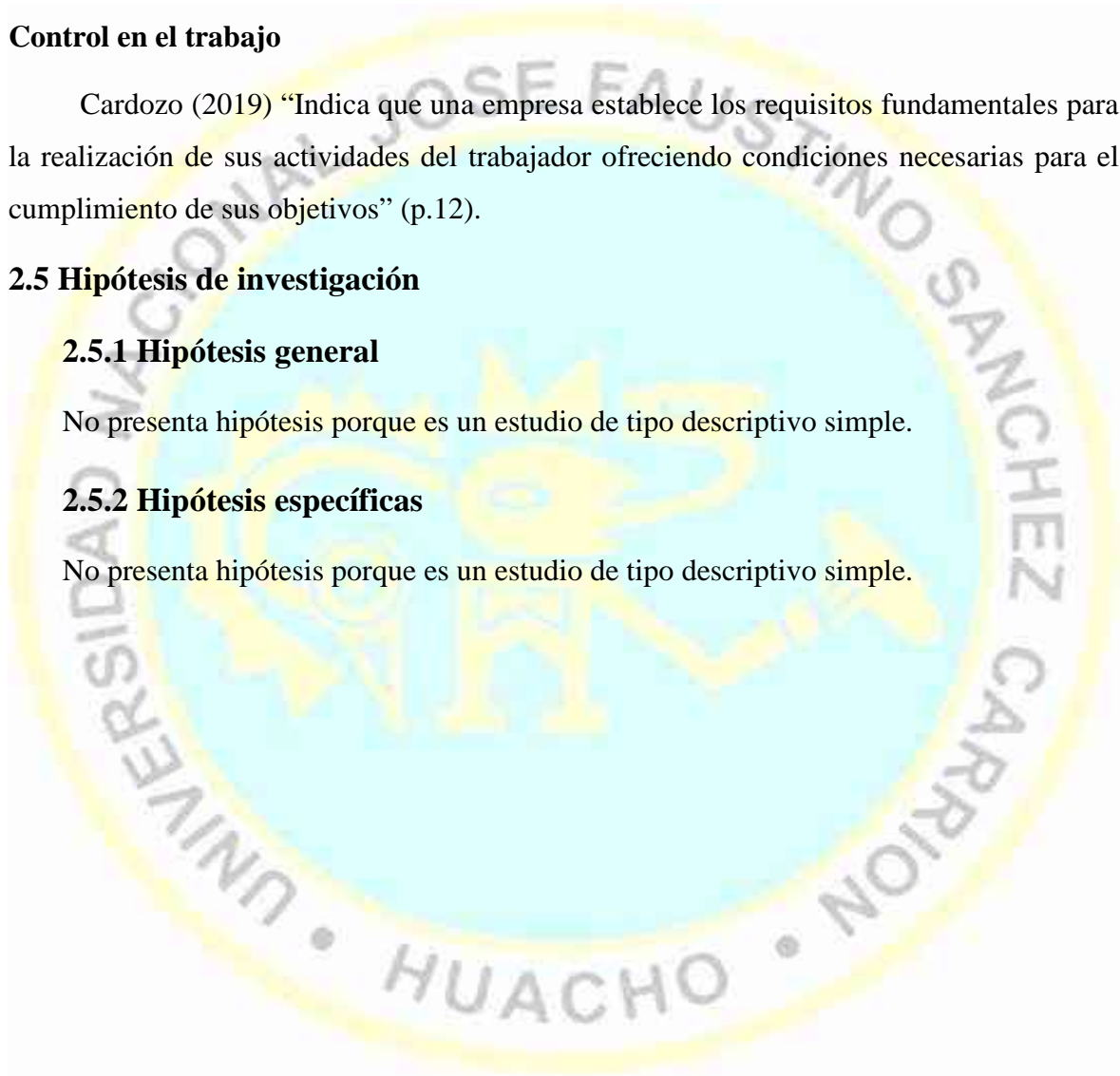
## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

No presenta hipótesis porque es un estudio de tipo descriptivo simple.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

No presenta hipótesis porque es un estudio de tipo descriptivo simple.



## 2.6 Operacionalización de las variables

| VARIABLE  | DIMENSIONES                        | INDICADORES   | ITEMS                |
|---|------------------------------------|---|----------------------|
| <p><b>Calidad de vida laboral</b></p> <p>Nivel de satisfacción que percibe el individuo, las condiciones relacionadas con su entorno laboral, social y física como también factores que influyen al trabajador es el bienestar familiar y sentimental en relación a la empresa.</p> <p>Vaan y Easton (2012)</p> | Satisfacción laboral y profesional | 1. Facilidades<br>2. Flexibilidad<br>3. Seguridad<br>4. Condición Laboral | 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 |
|   | Bienestar general                  | 5. Social<br>6. Física<br>7. Emocional<br>8. Mental                       | 7, 8, 9, 10          |
|   | Trabajo y satisfacción profesional | 9. Compañerismo<br>10. Autonomía<br>11. Actitud                           | 11, 12 13            |
|   | Condiciones Laborales              | 12. Liderazgo<br>13. Reconocimiento<br>14. Igualdad                       | 14,15, 16, 17        |
|   | Control en el trabajo              | 15. Comunicación<br>16. Seguridad<br>17. Creatividad                      | 19, 20               |

## Capítulo III METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de investigación

El estudio realizado es básica debido que no presenta propósitos aplicativos inmediatos, quiere decir que la variable aporta con nuevos conocimientos teóricos a las ya existentes.

Carrasco (2005), menciona: “No tiene fines aplicativos de manera inmediata, sólo pretende profundizar y ampliar los conocimientos científicos ya conocidos” (43).

#### 3.1.2 Nivel de investigación

Descriptiva, ya que se trabajó con la variable y se describió sus características particulares según su naturaleza y del mismo modo las dimensiones que se desarrollaron en el contexto.

Como sostiene Carrasco (2005) quien define: “que las investigaciones descriptivas responden a las preguntas. ¿Dónde?, ¿Cómo?, ¿Quiénes?, ¿Cuántos?; entre otros; es así como describe las cualidades, hechos y características de la investigación, en un contexto determinado” (p.42)

#### 3.1.3 Diseño de investigación

No experimental, lo cual se indica que no se va alterar ni modificar intencionalmente variable, porque la información recolectada se tomó tal cual se encontró en el momento. Corte transversal porque el instrumento elegido para la investigación, será aplicado por única vez a los encuestados.

Según Hernández, Fernández, Baptista. (2014) “Investigación donde no existe modificación de las variables” (p.152).

## Transversal

El instrumento que se ha seleccionado será aplicado a los trabajadores objeto de estudio en un tiempo y momento único.

Carrasco (2005) “Analiza y estudia el fenómeno y situaciones de una realidad” (p.73).

### 3.1.4 Enfoque de investigación

Cuantitativo debido a que se apoyó en escalas numéricas para mostrar el resultado del estudio, mostrando los resultados a través de cantidades numéricas y porcentajes haciendo uso de la estadística.

Galeano (2014) “Los estudios cuantitativos intentan dar explicaciones de un hecho social con una visión objetiva y externa” (p.24).

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

El estudio ha seleccionado a los trabajadores administrativo de la Empresa Agrícola Santa Azul- Supe, distribuidos en las áreas de: Recursos humanos, sanidad, logística, almacén, sistemas, riego, mantenimiento y servicios generales, teniendo como población total 70 trabajadores de género masculino y femenino. Se presenta la cantidad total del personal por áreas administrativas.

| AREAS ADMINISTRATIVAS   | N° DE TRABAJADORES |
|-------------------------|--------------------|
| 1. Recursos humanos     | 29                 |
| 2. Sanidad              | 05                 |
| 3. Logística            | 04                 |
| 4. Almacén              | 04                 |
| 5. sistemas             | 03                 |
| 6. Riego                | 06                 |
| 7. Producción           | 05                 |
| 8. Control Presupuestal | 04                 |
| 9. Mantenimiento        | 02                 |
| 10. Servicios Generales | 02                 |
| <b>TOTAL</b>            | <b>70</b>          |

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la empresa Agrícola Santa Azul 2021

### 3.2.2 Muestra

Se consideró realizar una muestra no probabilística intencional, es decir a toda la población siendo un total de 70 personas al 100%

#### Criterios de inclusión

Personal administrativo que se encuentran laborando y dispongan de tiempo.

#### Criterios de exclusión

Personal administrativo que se encuentran en vacaciones, con descansos médicos o no acepte participar voluntariamente en el momento de la toma de instrumento.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Se realizará en la empresa agrícola Santa Azul cumpliendo con los protocolos que demandan la emergencia sanitaria COVID 19, con la autorización del Gerente de Capital Humano de la empresa.

#### Observación no estructurada

Técnica que fue utilizada para observar de manera empírica los hechos y sucesos de la investigación, sin ninguna guía.

#### Encuesta

Se tomó en consideración la técnica para obtener información detallada, con una guía a base de preguntas, durante sus labores.

#### Instrumento

Se aplicará el cuestionario a continuación, se detallará la ficha técnica.

#### FICHA TECNICA

|                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Nombre</b>                | Escala de Calidad de Vida Laboral |
| <b>Autor y año:</b>          | Simón Easton & Darenn Van Laar    |
| <b>Año de publicación</b>    | 2012                              |
| <b>Procedencia</b>           | Reino Unido                       |
| <b>Traducción y Adaptado</b> | Riega (2013)                      |
| <b>Aplicación</b>            | Individual y grupal               |
| <b>Ámbito de Aplicación</b>  | De 18 años en adelante            |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Tiempo de aplicación</b>        | En promedio de 5 a 10 min.  |
| <b>Objetivo</b>                    | Evaluar el nivel de calidad de vida laboral en el ambiente de trabajo   |
| <b>Descripción del instrumento</b> | El instrumento cuenta con 20 ítems agrupado en 5 dimensiones como: bienestar general, interrelación hogar – trabajo, trabajo y la satisfacción profesional, control en el trabajo y condiciones de trabajo.                                 |
| <b>Calificación</b>                | <p>Escala de Likert con una puntuación del 1 al 5</p> <p>Donde:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente En Desacuerdo</li> <li>2. Desacuerdo</li> <li>3. Neutral</li> <li>4. De Acuerdo</li> <li>5. Muy Acuerdo</li> </ol> |

Interpretación del puntaje de los factores mediante el uso de percentiles:

| <b>NIVELES</b> | <b>PERCENTILES</b> | <b>PUNTAJE TOTAL</b> |
|----------------|--------------------|----------------------|
| Muy bajo       | 1 a 9              | 0 a 53               |
| Bajo           | 10 a 24            | 54 a 62              |
| Promedio       | 25 a 75            | 63 a 74              |
| Alto           | 76 a 90            | 75 a 80              |
| Muy alto       | 91 a 99            | 81 a más             |

| <b>NIVELES</b> | <b>PERCENTILES</b> | <b>Interrelación trabajo - hogar</b> | <b>Bienestar general</b> | <b>Trabajo y satisfacción profesional</b> | <b>Condiciones laborales</b> | <b>Control en el trabajo</b> |
|----------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| Muy bajo       | 1 a 9              | 0 a 17                               | 0 a 8                    | 0 a 8                                     | 0 a 9                        | 0 a 4                        |
| Bajo           | 10 a 24            | 18 a 20                              | 9                        | 9 a 10                                    | 10 a 11                      | 5                            |
| Promedio       | 25 a 75            | 21 a 27                              | 10 a 12                  | 11 a 12                                   | 12 a 15                      | 6 a 7                        |
| Alto           | 76 a 90            | 28 a 29                              | 13                       | 13  | 16 a 17                      | 8                            |
| Muy alto       | 91 a 99            | 30 a más                             | 14 a más                 | 14 a más                                  | 18 a más                     | 9 a más                      |

**Propiedades métricas:** el instrumento original tiene sus propias mediciones, así como la adaptación:

**Confiabilidad:** El instrumento original tiene una confiabilidad de 0,91% de validez y fiabilidad que significa una categoría alta. Para el estudio presentado se llevó a cabo la prueba piloto, arrojándonos un alfa de cronbach 0.939 significa un instrumento muy confiable.

#### Estadísticas de Fiabilidad

| Alfa de cronbach | Alfa de cronbach basada en elementos estandarizados | N° de elementos |
|------------------|---|-----------------|
| ,939             | .941  | 20              |

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el proceso y recojo de datos se realizó la encuesta como técnica principal y el instrumento señalado en la ficha técnica para recoger información.

Se elaboró la base de datos y variables, posteriormente las respuestas se plasmaron en el programa estadístico SPSS y Excel.

Se organizó las tablas y figuras en relación a los objetivos planteados.

## Capítulo IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

La investigación ha tomado en consideración las características sociodemográficas las cuales son relevantes para el estudio, a continuación, se presenta la tabla.

| <b>Categorías de Distribución.</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje (%)</b> |
|------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| <b>Edad:</b>                       |                   |                       |
| 18 – 29 años                       | 27                | 47.4                  |
| 30 – 59 años                       | 30                | 52.6                  |
| <b>Género:</b>                     |                   |                       |
| Femenino                           | 22                | 38.6                  |
| Masculino                          | 35                | 64.4                  |
| <b>Grado de Instrucción:</b>       |                   |                       |
| Técnico                            | 10                | 17.5                  |
| Superior Completa                  | 41                | 41.9                  |
| Superior Incompleta                | 4                 | 7.0                   |
| Otros                              | 2                 | 3.5                   |
| <b>Antigüedad:</b>                 |                   |                       |
| Menos de 6 meses                   | 10                | 17.5                  |
| Entre 6 a 1 año                    | 15                | 26.3                  |
| Más de 1 año                       | 32                | 56.1                  |
| <b>Área de trabajo:</b>            |                   |                       |
| Recursos Humanos                   | 23                | 40.4                  |
| Sanidad                            | 5                 | 8.8                   |
| Logística                          | 5                 | 8.8                   |
| Almacén                            | 3                 | 5.3                   |
| Sistemas                           | 3                 | 5.3                   |
| Riego                              | 7                 | 12.3                  |
| Producción                         | 6                 | 10.5                  |
| Control presupuestal               | 2                 | 3.5                   |
| Mantenimiento                      | 2                 | 3.5                   |
| Servicios generales                | 1                 | 1.8                   |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>57</b>         | <b>100%</b>           |

**Fuente:** Datos extraídos de la encuesta aplicada al personal administrativo.



La tabla muestra las características del personal administrativo que fueron encuestados, obteniendo así resultados tales como, el 52 % de los colaboradores se encuentran entre las **edades** de 30 - 59 años, los cuales pertenecen a la población Adulta. En cuanto al **género** predominan un 64% del sexo masculino. Respecto al **grado de instrucción** un 41% poseen los estudios superiores completos. Por otro lado, un 56% de los trabajadores manifestaron tener más de 01 año de **antigüedad** laborando en la empresa Agrícola Santa Azul. Finalmente, un 40% de la población encuestada labora en el área de RR.HH.

### **Análisis Descriptivo de la variable CALIDAD DE VIDA LABORAL según:**

#### **OBJETIVO GENERAL**

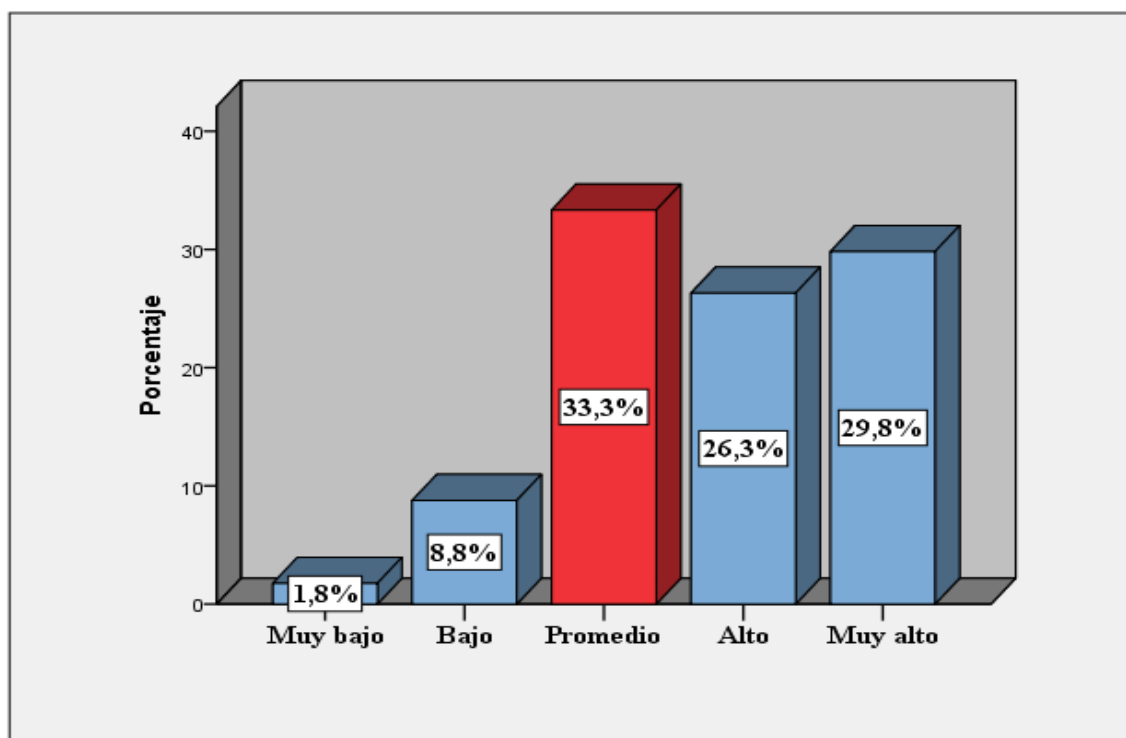
Identificar el nivel de Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021

*Tabla 1: Niveles de Calidad de Vida Laboral*

|                 | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy bajo</b> | 1                 | 1,8               |
| <b>Bajo</b>     | 5                 | 8,8               |
| <b>Promedio</b> | 19                | 33,3              |
| <b>Alto</b>     | 15                | 26,3              |
| <b>Muy alto</b> | 17                | 29,8              |
| <b>Total</b>    | 57                | 100,0             |

**Fuente:** Elaboración propia.

Según, la **tabla 1** y **Figura 1:** de los 57 encuestados que representa el 33,3% manifiestan tener un nivel **promedio**, 29,8% **muy alto**, 26,3 % **alto**, 8.8% **bajo** y un 1.8% **muy bajo**. Este resultado permitió determinar que la variable corresponde al nivel promedio, es decir tienen una posición neutral, cabe señalar que un buen porcentaje de trabajadores han manifestado que su nivel es alto y bien alto



**Figura 1:** Grafico de barras de los niveles de calidad de vida laboral

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

### Primer objetivo específico

Describir la **interrelación trabajo – hogar** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

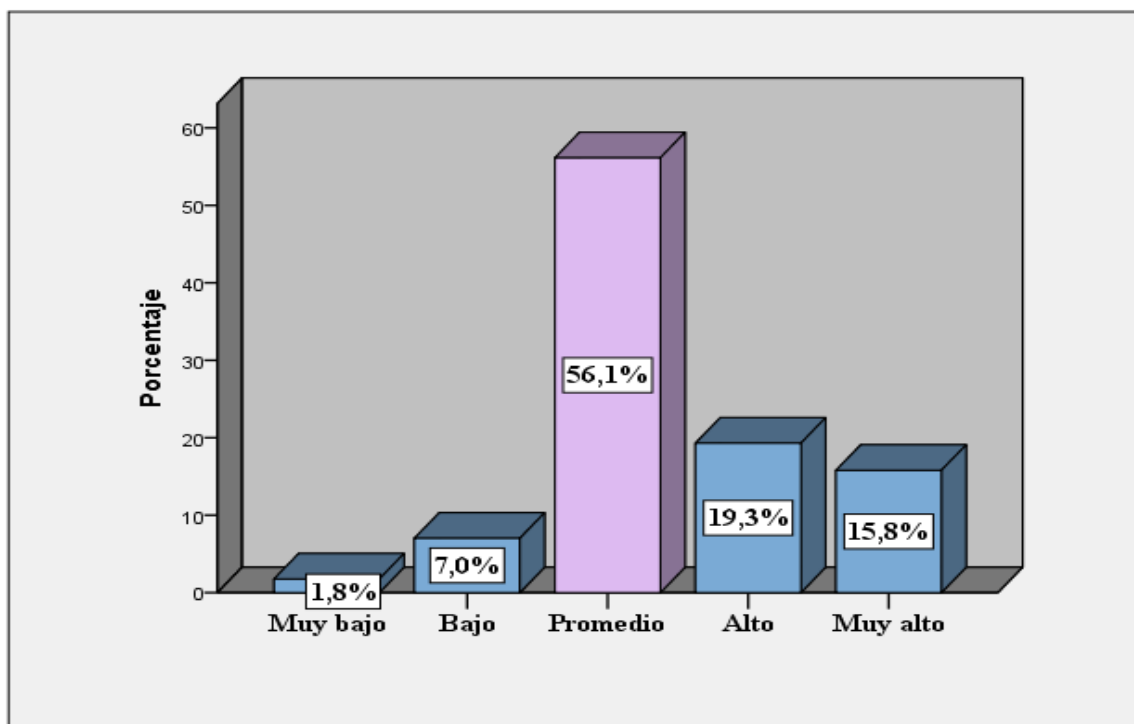
**Tabla 2:** Niveles de interrelación trabajo – hogar

|                 | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| <b>Muy bajo</b> | 1          | 1,8        |
| <b>Bajo</b>     | 4          | 7,0        |
| <b>Promedio</b> | 32         | 56,1       |
| <b>Alto</b>     | 11         | 19,3       |
| <b>Muy alto</b> | 9          | 15,8       |
| <b>Total</b>    | 57         | 100,0      |

**Fuente:** Elaboración propia.

La **tabla 2** y **figura 2** de 57 trabajadores encuestados, un 56.1% manifestaron tener un nivel **promedio** respecto a la interrelación trabajo - hogar, 19,3% nivel **alto**, un 15,8% **muy alto**, 7,0% tienen un nivel **bajo** y 1,8% de interrelación trabajo – hogar **muy bajo**.

Estos datos permiten evidenciar que la mayor parte de los encuestados se encuentran en equilibrio respecto a las labores del trabajo y las responsabilidades del hogar como también en sus horarios y turnos de trabajo ya que se adecuan a sus situaciones personales, la formación que reciben para realizar su trabajo también se ve influida en esta dimensión, por último, manifiestan sentirse seguro en el desarrollo de sus actividades.



**Figura 2:** Distribución de barras interrelación trabajo - hogar

### Segundo objetivo específico

Describir el **bienestar general** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

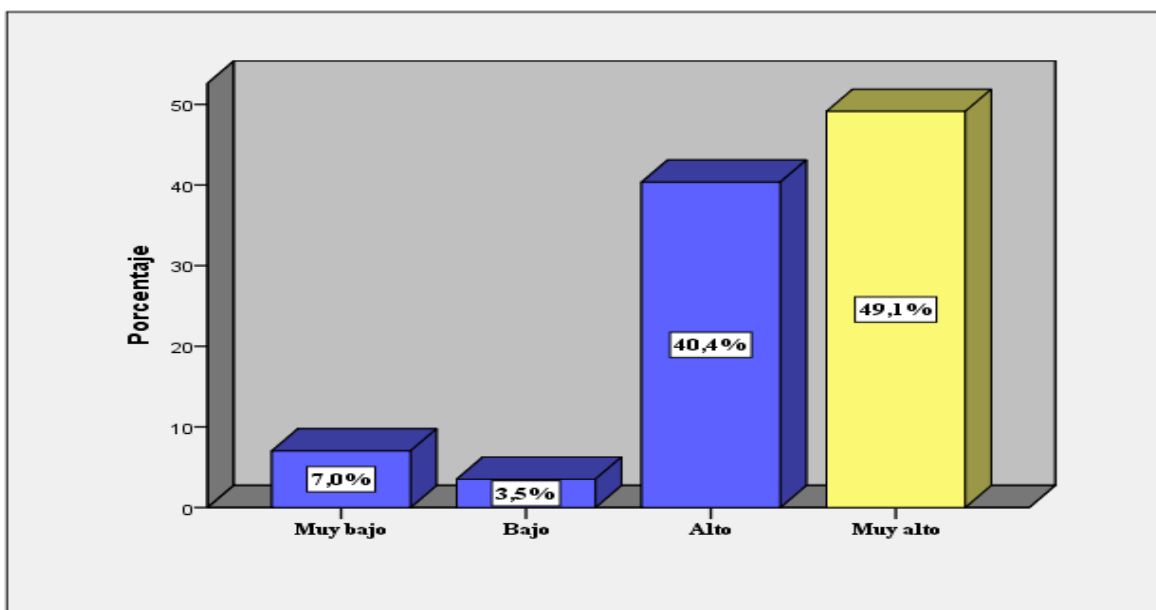
**Tabla 3: Niveles del Bienestar General**

|                 | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| <b>Muy Bajo</b> | 4          | 7,0        |
| <b>Bajo</b>     | 2          | 3,5        |
| <b>Alto</b>     | 23         | 40,4       |
| <b>Muy Alto</b> | 28         | 49,1       |
| <b>Total</b>    | 57         | 100,0      |

**Fuente:** Elaboración propia.

En la **tabla 3** y **figura 3** de los 57 trabajadores respondieron a la encuesta un 49.1% manifestando tener un bienestar general **muy alto**, 40.4% **alto**, un 7% **muy bajo** y un 3.5% tienen un nivel **bajo**.

Estos datos permiten evidenciar que la población mayoritaria se siente satisfecho en su vida familiar y laboral, en muchos aspectos consideran que es casi ideal de acuerdo al cuestionario respondido.



**Figura 3:** Distribución de Barras del Bienestar General

### Tercer objetivo específico

Describir el **trabajo y satisfacción laboral** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

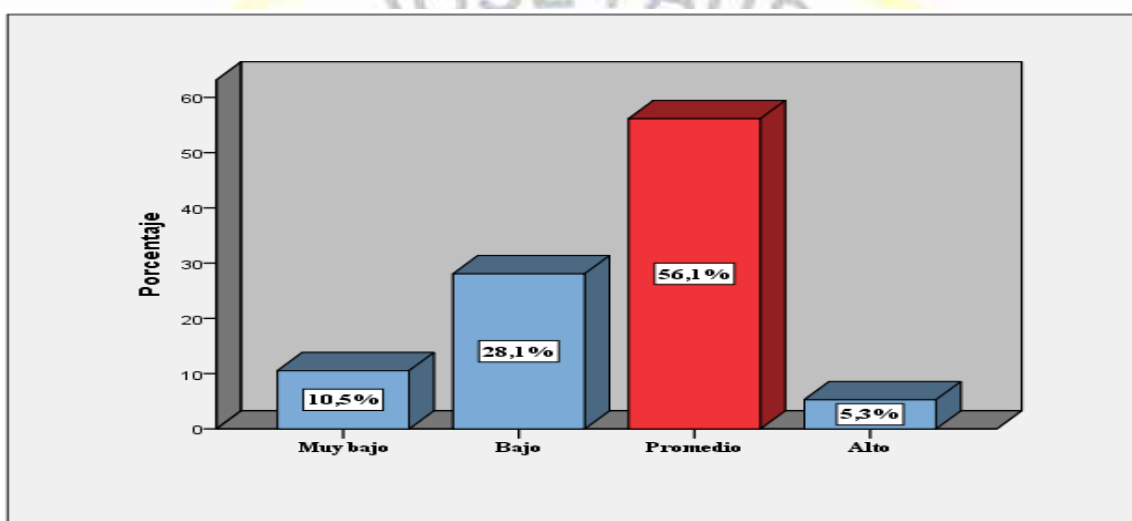
**Tabla 4:** Niveles del Trabajo y satisfacción laboral

|                 | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| <b>Muy bajo</b> | 6          | 10,5       |
| <b>Bajo</b>     | 16         | 28,1       |
| <b>Promedio</b> | 32         | 56,1       |
| <b>Alto</b>     | 3          | 5,3        |
| <b>Total</b>    | 57         | 100,0      |

**Fuente:** Elaboración propia.

La **tabla 4** y la **figura 4** de los 57 trabajadores encuestados muestra un 56,1% con nivel **promedio**, un 28,1% nivel **bajo**, 5,3% posee un **alto** nivel y un 10,5% manifestaron contar con un nivel **muy bajo** respecto al trabajo y satisfacción profesional.

Este resultado permite evidenciar que la mayor parte de los trabajadores manifiestan tener una mayor representatividad con el porcentaje promedio en esta dimensión con tendencia a bajar, ya que respondieron de manera neutral al cuestionario, una de la cuales manifiestan sentirse presionado en el trabajo y no tener metas ni objetivos claros que le permitan desarrollarse durante sus labores en la empresa.



**Figura 4:** Distribución de porcentaje de trabajo y satisfacción laboral

#### Cuarto objetivo específico

Describir las **condiciones laborales** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

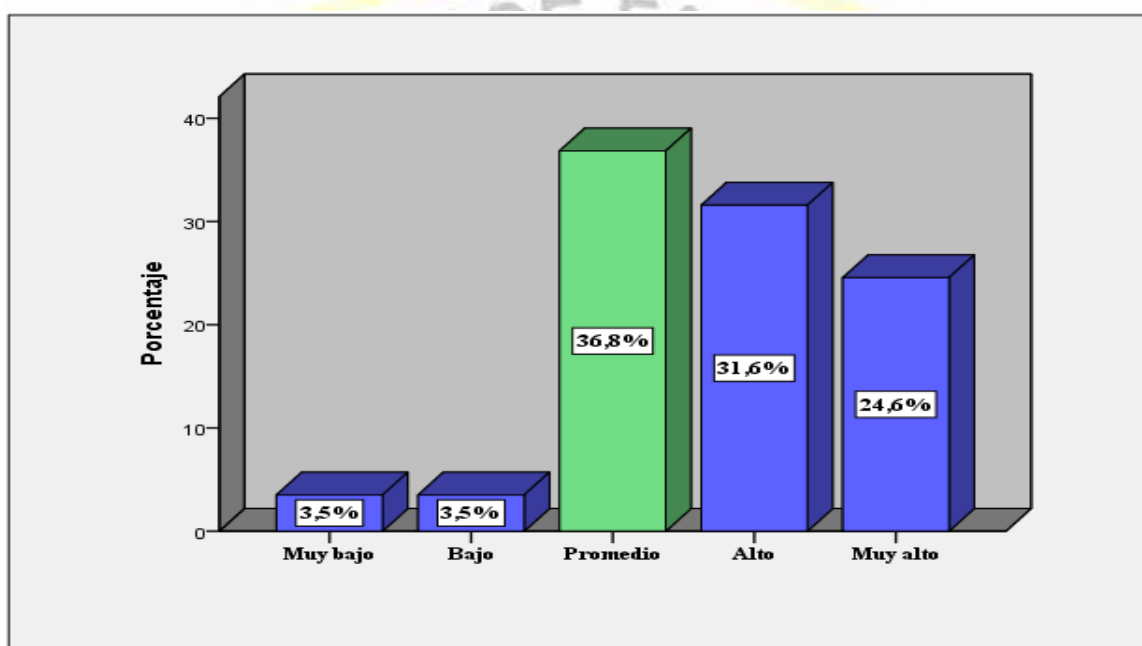
**Tabla 5:** Niveles de condiciones laborales

|                 | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| <b>Muy bajo</b> | 2          | 3,5        |
| <b>Bajo</b>     | 2          | 3,5        |
| <b>Promedio</b> | 21         | 36,8       |
| <b>Alto</b>     | 18         | 31,6       |
| <b>Muy alto</b> | 14         | 24,6       |
| <b>Total</b>    | 57         | 100,0      |

*Fuente:* Elaboración propia.

En la **tabla 5** y **figura 5** de los 57 trabajadores respondieron con un 36.8% en nivel **promedio** a sus condiciones laborales, 31.6% **nivel alto**, 24.6% nivel **muy alto** y 3.5% en el los niveles **bajo y muy bajo**

Los resultados permiten evidenciar que las condiciones laborales que brinda la empresa son favorables ya que les permite desarrollar nuevas habilidades en su área de trabajo, de esa manera el trabajador desarrollará su capacidad eficientemente en sus actividades diarias laborales.



**Figura 5:** Distribución de barras de los niveles de condiciones laborales

#### Quinto objetivo específico

Describir el **control en el trabajo** del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.

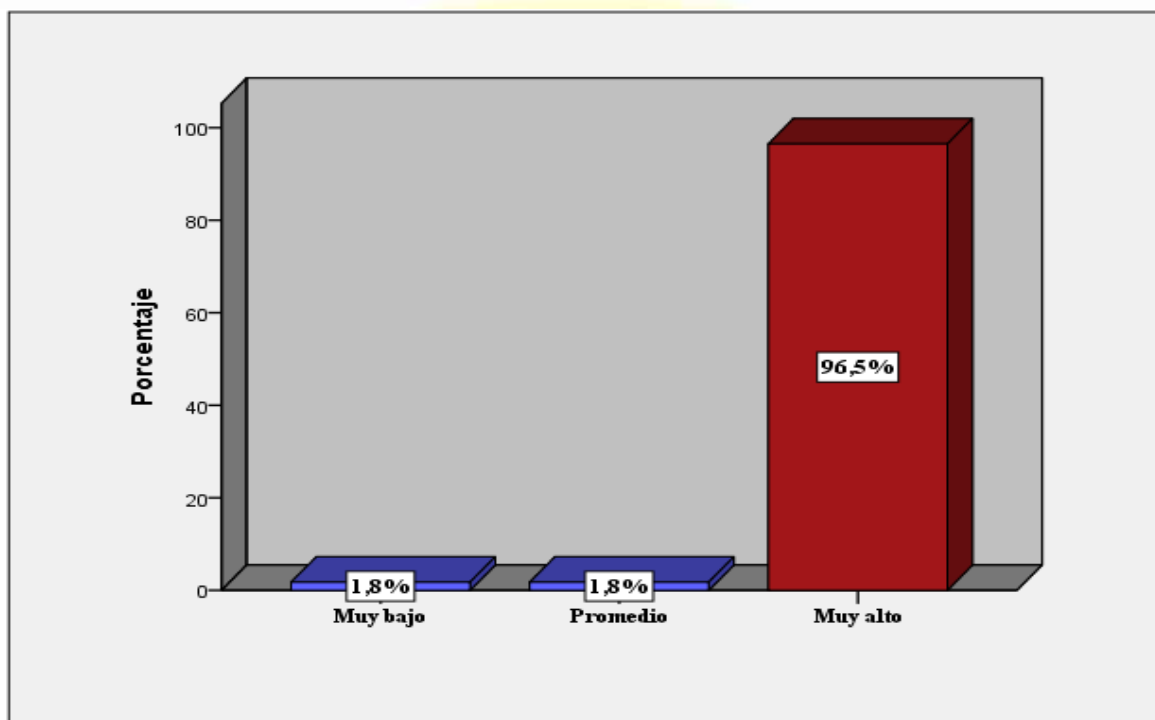
**Tabla 6:** Niveles con control en el trabajo

|                 | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| <b>Muy bajo</b> | 1          | 1,8        |
| <b>Promedio</b> | 1          | 1,8        |
| <b>Muy alto</b> | 55         | 96,5       |
| <b>Total</b>    | 57         | 100,0      |

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 6 y figura 6:** de los 57 trabajadores que respondieron, un 96.5% del nivel **muy alto** en el trabajo, un 1,8% manifestaron tener un nivel **muy bajo** y nivel **promedio** en el control del trabajo.

Estos datos permiten evidenciar que los trabajadores se sentían muy satisfechos en el momento que se aplicó la encuesta, también involucrados en su trabajo y capaces de expresar opiniones, generando un cambio referente a su área de trabajo.



**Figura 6.** Distribución de barras en el control del trabajo.

#### 4.2 Contratación de hipótesis

No se desarrolló, porque no se realizó la hipótesis de investigación.

## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

Finalmente, el estudio realizado muestra que los trabajadores de dicha institución tienen un nivel promedio de **33,3%** respecto a la variable en estudio, lo cual indica que muchos pusieron su respuesta neutral lo cual no nos da claridad, sin embargo, con los porcentajes obtenidos de 29,8% en el rango **muy alto** y **alto** 26,3% , se puede inferir que tiene tendencia a subir fácilmente si se llegara a mejorar en algunos aspectos referentes a al bienestar profesional del personal administrativo asociadas a su carga dentro del trabajo. Se halló una investigación de Cruz (2019) teniendo un resultado con mayor porcentaje del 25% en el nivel **muy bajo** en cuanto a su variable en estudio y el nivel más **bajo** de 15% en el nivel promedio es decir que el estudio tiene tendencia a bajar a diferencia de nuestra investigación hecha la cual tiende a subir.

A nivel internacional no se ha hallado investigaciones donde se hayan utilizado el instrumento de CVL conjuntamente con las dimensiones mostradas, pero si con diferentes objetivos, lo cual nuestro trabajo investigado permite dar paso a un nuevo estudio con amplitud a nuevos resultados.



## Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

**Primera:** Se pudo identificar el nivel promedio con un 33,3% de la percepción que expresan los colaboradores respecto al estudio, con tendencias a subir, ya que manifiestan que su grado de satisfacción es favorable en la empresa.

**Segunda:** Se logró describir el nivel de interrelación trabajo – hogar hallando que un 56.1% manifestaron obtener un nivel promedio, indicadores como la libertad, flexibilidad y compromiso con respecto a sus horarios y la seguridad en que ellos pueden desarrollar sus actividades diarias con su familia y compañeros de trabajo.

**Tercera:** Se logró describir el nivel de bienestar general donde se encontró que un 49.1% respondieron a un nivel muy alto, indicadores tales como satisfacción y confianza referente a su contexto laboral y familiar.

**Cuarta:** Se logró describir el nivel de trabajo y satisfacción laboral hallándose que un 56.1% fueron sus resultados de nivel promedio, con tendencias a bajar por sentirse presionados y estresados al no lograr sus objetivos.

**Quinta:** Se describió el nivel de condiciones en el trabajo, donde se encontró que un 36.8% manifestaron un nivel promedio, indicadores como reconocimiento por el esfuerzo y dedicación dentro de sus labores teniendo en cuenta sus áreas de trabajo equipados y un buen ambiente laboral.

**Sexta:** Se logró describir el nivel de: control en el trabajo, hallándose que un 96.5% del nivel muy alto, manifestaron que se sienten satisfechos ya que sus opiniones son consideradas en beneficio del área de trabajo y su grado de involucramiento son muy altas.

## 6.2 Recomendaciones

**Primera:** Realizar mejoras en cuanto a la planificación de actividades anuales e incluir más a la familia ya que no debemos de ver al trabajador como una máquina que produce sino desde la mirada humanista ya que la familia es el soporte fundamental para una persona.

**Segunda:** Reforzar actividades de autoestima junto a profesionales que permitan tener interrelación con los trabajadores con lo que respecta a su bienestar y satisfacción por la vida para que el resultado de nivel **muy alto** se siga manteniendo ya que por los resultados se observa una tendencia a bajar.

**Tercera:** Motivar al entorno laboral, además los jefes a cargo tomen actitud de liderazgo mas no autoritario que permita dirigir y plantear los objetivos claros a su equipo sin presionarlos a llegar a tal punto de estresarlos ya que como se observó en los resultados claramente sus respuestas fueron promedio (Neutral) con tendencia a bajar.

**Cuarta:** Las condiciones de trabajo en los trabajadores se muestran en buen porcentaje por ello se debería continuar las acciones que se vienen realizando para el beneficio de ellos para incrementar hacia un nivel muy alto de satisfacción.

**Quinta:** En el control de trabajo se encuentran en un óptimo estado de bienestar ya que se sienten involucrados e identificados con la empresa, por ello se deben de mantener en el nivel muy alto en el que se encuentran, según el estudio realizado.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Barroso, T. (2012). *Calidad de vida laboral vs rotacion, ausentismo y productividad. Merida, Yucatan, Mexico.*
- Castillo, M. (2016). *Calidad de vida profesional y satisfaccion laboral en trabajadores del area de RRHH de la Sunat, Lima.*
- Cardozo, S. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicologico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador. Lima, Peru*
- Cruz, V. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de Hidrocarburo. Ancon - Lima.*
- Lopez, S. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la molinera el tropical. Chiclayo/ Lima.*
- Salvatierra, E. (2013). *La percepcion del talento humano de una empresa del sector financiero, sobre la calidad de vida en el trabajo. Monterrey, Nuevo Leon, Mexico.*
- Sevillano, N. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicologico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesus Maria, Lima.*
- Villar, N. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la residencia y la autoeficacia, sobre el sindrome de burnout y el engagement. Sevilla, España.*

### 7.2 Fuentes bibliográficas

- Carrasco, D. (2005). *Metodologia de la investigacion. Lima: San Marcos.*

### 7.3 Fuentes hemerográficas

*No se utilizaron este tipo de fuentes para el estudio.*

#### 7.4 Fuentes electrónicas

BBC NEWS Mundo. (2017). *Los países del mundo en los que se trabaja más horas y los dos primeros son de América Latina..*

Chiavenatto (1999). *Definición de Calidad de vida en el trabajo.*

Easton , S, & Vaan, L. (2012). *User manual for the work- relate quality of life (Wrqol) scale. University of portsmouth.*

Maslow, A. (1943). *"Teoría motivacional humana"*

Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores. Buenos Aires: Diseño.*

Organización Mundial de la Salud - OMS. (2019).

Riega, T. (2013). *Cuestionario de calidad de vida laboral.*

Walton, Alvez, Cirera & Antonio. (1973). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.*

Zuñiga, P. (2010). *Jovenes trabajadores y Calidad de vida laboral. Chile.*



## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| <b>CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA AGRICOLA SANTA AZUL - SUPE, 2021</b>   |  |   |                                       |   |  |
|---|--|---|---------------------------------------|---|--|
| PROBLEMA  | OBJETIVO   | HIPÓTESIS   | VARIABLE                              | DIMENSIONES E INDICADORES   | METODOLOGÍA  |
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo se presenta la Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, ¿2021?</p>     | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Identificar la Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.</p>             | <p>No se presenta Hipótesis en la investigación</p> | <p><b>Calidad de vida laboral</b></p> | <p>Satisfacción laboral y profesional.</p> <p>Bienestar general.</p> <p>Compatibilidad trabajo - casa.</p> <p>Control en el trabajo.</p> <p>Condiciones de trabajo.</p> | <p><b>Tipo:</b> básica</p> <p><b>Nivel:</b> descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental/transversal</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 70 personas entre mujeres y varones del personal.</p> |
| <p><b>Problema Específico</b></p> <p>¿Cómo es la Satisfacción laboral y profesional del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?</p> | <p><b>Objetivo Específico</b></p> <p>Describir la satisfacción laboral y profesional del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.</p> |   |                                       |   |  |

|  |   |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>¿Cómo es el Bienestar general del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?</p>                     | <p>Describir el bienestar general del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.</p>                     |  |  |  | <p><b>Muestra:</b> será el 100%</p>   |
| <p>¿Cómo es la compatibilidad trabajo y satisfacción del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?</p> | <p>Describir la compatibilidad trabajo y satisfacción del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.</p> |  |  |  | <p><b>Técnica:</b><br/>Observación<br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>cuestionario WRQoL</p> |
| <p>¿Cómo es las condiciones laborales del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?</p>                | <p>Describir las condiciones laborales del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.</p>                |  |  |  | <p><b>Autor</b><br/>Simón &amp; Vaan<br/>2012</p>   |
| <p>¿Cómo es el control en el trabajo del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021?</p>                 | <p>Describir el control en el trabajo del Personal Administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul – Supe, 2021.</p>                 |  |  |  | <p><b>Adaptado por:</b><br/>Riega Talledo María<br/>(2013)</p>  |

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)

**Autor:** Vaan Lar y Easton Simon (2012)

**Adaptado / traducido:** Riega Talledo Maria (2013)


#### INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor concedamos algunos minutos de su tiempo para responder el siguiente cuestionario, cuya finalidad es identificar la calidad de vida laboral del personal administrativo.

Garantizamos que su participación será **ANÓNIMA** y sus respuestas tendrán carácter **CONFIDENCIAL**, que sólo serán utilizadas para los fines de esta investigación.

Léalas con atención y responda todas y cada uno de los puntos de la manera más veraz y espontánea, no hay respuesta buena ni mala. De manera anticipada, agradecemos su buena disposición.

#### INFORMACIÓN GENERAL

- Edad: ..... Años 5. ¿Cuál es su antigüedad en la institución?
  - Sexo: Menos de 6 meses  
Masculino Entre 6 meses a 1 año  
Femenino Más de 1 año
  - Área de trabajo: .....
  - Grado de instrucción:  
Técnica  
Sup. Universitario completo.  
Sup. Universitario Incompleto.  
Otros.....
- 

Indique su respuesta marcando la alternativa que considere refleje el GRADO en que está de ACUERDO con la afirmación planteada.

| 1                               | 2                 | 3              | 4                 | 5                     |
|---------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------------|
| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>Desacuerdo</b> | <b>Neutral</b> | <b>De Acuerdo</b> | <b>Muy de Acuerdo</b> |

| N°  | PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| <b>INTERRELACION TRABAJO - HOGAR</b>      |  |   |   |   |   |   |
| 1   | Mi organización / empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar |   |   |   |   |   |
| 2   | Mis actuales horas / mis turnos de trabajo en el trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.                         |   |   |   |   |   |
| 3   | Trabajo en un ambiente seguro  |   |   |   |   |   |
| 4   | Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo                                    |   |   |   |   |   |
| 5   | Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo  |   |   |   |   |   |
| 6   | Las condiciones laborales son satisfactorias   |   |   |   |   |   |
| 7   | En general, estoy satisfecho con la calidad de vida laboral  |   |   |   |   |   |
| <b>BIENESTAR GENERAL</b>                  |  |   |   |   |   |   |
| 8   | Estoy satisfecho con mi vida   |   |   |   |   |   |
| 9   | En muchos aspectos mi vida es casi ideal   |   |   |   |   |   |
| 10  | Últimamente me he sentido razonablemente feliz   |   |   |   |   |   |
| <b>TRABAJO Y SATISFACCION PROFESIONAL</b> |  |   |   |   |   |   |
| 11  | Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 12  | Con frecuencia me siento presionado en el trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 13  | Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.  |   |   |   |   |   |
| <b>CONDICIONES LABORALES</b>              |  |   |   |   |   |   |
| 14  | Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce   |   |   |   |   |   |
| 15  | Me animan a desarrollar habilidades nuevas   |   |   |   |   |   |
| 16  | Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.  |   |   |   |   |   |
| 17  | Mi jefe apoya de forma activa turnos y horas de trabajo flexibles.   |   |   |   |   |   |
| <b>CONTROL DEL TRABAJO</b>                |  |   |   |   |   |   |
| 18  | Me siento bien en este momento   |   |   |   |   |   |
| 19  | En mi área de trabajo estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público                                      |   |   |   |   |   |
| 20  | Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambios en mi trabajo.   |   |   |   |   |   |



## Estadísticas de total de elemento

|  | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se<br>suprimido | Correlación<br>de<br>total de<br>elementos<br>corregida | Correlación<br>de<br>multiple al<br>cuadrado | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|--|---|---|---|--|--|
| Mi organización / empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para equilibrar el trabajo con mi vida familiar | 75,40   | 110,300   | ,963  |  | ,930   |
| Mis actuales horas / mis turnos de trabajo en el trabajo se adecuan a mis circunstancias personales                          | 75,40   | 122,300   | ,545  |  | ,938   |
| Trabajo en un ambiente seguro  | 74,80   | 117,200   | ,751  |  | ,935   |
| Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo                                    | 75,00   | 113,000   | ,871  |  | ,932   |
| Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo  | 75,00   | 101,500   | ,990  |  | ,929   |
| Las condiciones laborales son satisfactorias   | 75,00   | 121,500   | ,761  |  | ,937   |
| En general, estoy satisfecho con la calidad de vida laboral  | 74,80   | 119,700   | ,582  |  | ,937   |
| Estoy satisfecho con mi vida   | 74,40   | 122,300   | ,545  |  | ,938   |
| En muchos aspectos mi vida es casi ideal   | 75,00   | 121,500   | ,761  |  | ,937   |
| Últimamente me he sentido razonablemente feliz   | 74,60   | 114,800   | ,764  |  | ,934   |
| Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo  | 74,40   | 110,300   | ,963  |  | ,930   |
| Con frecuencia me siento presionado(a) en el trabajo   | 74,40   | 139,300   | -,516   |  | ,956   |
| Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo   | 74,80   | 120,700   | ,515  |  | ,938   |
| Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce   | 75,00   | 113,500   | ,841  |  | ,933   |
| Me animan a desarrollar habilidades nuevas   | 74,60   | 116,300   | ,676  |  | ,936   |
| Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente   | 75,40   | 111,300   | ,690  |  | ,936   |
| Mi jefe apoya de forma activa turnos y horas de trabajo flexibles  | 75,60   | 103,300   | ,913  |  | ,931   |
| Me siento bien en este momento   | 74,60   | 124,300   | ,471  |  | ,939   |
| En mi área de trabajo estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público                                      | 74,20   | 127,700   | ,097  |  | ,943   |
| Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambio en mi trabajo   | 74,80   | 108,700   | ,935  |  | ,930   |

### 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

CAJUNOVA\_H3-Tabla - Base (Junto de activación de productos)

Archivo Editar Insertar Datos de pivote Fórmulas Datos Fuente Vista Guardar como...

Vista

1 CALIDAD DE VIDA LABORAL

|    | INTERACCIÓN T-C |    |    |    |    |    | BIENESTAR GENERAL |    |    | TRABAJO Y SATISFACCIÓN |    |    | CONDICIONES LABORALES |    |    | CONTROL DE TRABAJO |    |    |    |    |
|----|-----------------|----|----|----|----|----|-------------------|----|----|------------------------|----|----|-----------------------|----|----|--------------------|----|----|----|----|
|    | 11              | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                | 18 | 19 | 20                     | 21 | 22 | 23                    | 24 | 25 | 26                 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 1  | 4               | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4                      | 4  | 5  | 1                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 5  |
| 2  | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 5  | 5  | 4                      | 5  | 5  | 3                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 2               | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3                 | 4  | 3  | 3                      | 3  | 1  | 4                     | 3  | 4  | 2                  | 3  | 4  | 5  | 3  |
| 4  | 4               | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4                 | 5  | 3  | 5                      | 2  | 5  | 4                     | 5  | 3  | 4                  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 5  | 5               | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                 | 4  | 4  | 4                      | 4  | 1  | 3                     | 3  | 3  | 3                  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 6  | 4               | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                 | 5  | 5  | 5                      | 1  | 5  | 5                     | 5  | 5  | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 7  | 3               | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                 | 3  | 3  | 4                      | 2  | 4  | 4                     | 4  | 4  | 3                  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 8  | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 4                      | 5  | 2  | 5                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 9  | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 10 | 4               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 11 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 12 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 13 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 14 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 15 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 16 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 17 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 18 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 19 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 20 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 21 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 22 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 23 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 24 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 25 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 26 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 27 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 28 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 29 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 30 | 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                 | 4  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4                     | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |

CAJUNOVA\_H3-Tabla - Base (Junto de activación de productos)

Base de datos de Juliete y Kimberly.com [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Opciones Ventanas Ayuda

| Número | Nombre     | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiquetas            | Valores          | Perdidas | Columnas | Alineación | Medida  | Ro      |
|--------|------------|----------|---------|-----------|----------------------|------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 2      | Edad       | Numérico | 4       | 0         | Edad                 | {1, Jóvenes}...  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 3      | Sexo       | Numérico | 4       | 0         | Sexo                 | {1, Masculin...} | Ninguna  | 4        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 4      | Área       | Numérico | 4       | 0         | Área de trabajo      | {1, Recurso...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 5      | Código     | Numérico | 4       | 0         | Grado de instrucción | {2, Técnico}...  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 6      | Antigüedad | Numérico | 4       | 0         | ¿Cuál es su an...    | {1, Menos d...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 7      | X1         | Numérico | 4       | 0         | Mi organización...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 8      | X2         | Numérico | 4       | 0         | Mi actuales h...     | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 9      | X3         | Numérico | 4       | 0         | Trabajo es un a...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 10     | X4         | Numérico | 4       | 0         | Estoy satisfech...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 11     | X5         | Numérico | 4       | 0         | Estoy satisfech...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 12     | X6         | Numérico | 4       | 0         | Las condiciones...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 13     | X7         | Numérico | 4       | 0         | En general, est...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 14     | X8         | Numérico | 4       | 0         | Estoy satisfech...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 15     | X9         | Numérico | 4       | 0         | En muchos asp...     | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 16     | X10        | Numérico | 4       | 0         | Últimamente m...     | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 17     | X11        | Numérico | 4       | 0         | Tengo metas y...     | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 18     | X12        | Numérico | 4       | 0         | Con frecuencia...    | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 19     | X13        | Numérico | 4       | 0         | Tengo la opatu...    | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20     | X14        | Numérico | 4       | 0         | Cuando hago u...     | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 21     | X15        | Numérico | 4       | 0         | Me animan a d...     | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 22     | X16        | Numérico | 4       | 0         | Mi jefe me prop...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23     | X17        | Numérico | 4       | 0         | Mi jefe apoya d...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 24     | X18        | Numérico | 4       | 0         | Me siento bien...    | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 25     | X19        | Numérico | 4       | 0         | En mi área de f...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 26     | X20        | Numérico | 4       | 0         | Mi jefe me resp...   | {1, Totalme...}  | Ninguna  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Hoja de datos de la tabla 'Conjunto de datos' - SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 32 de 42 variables

|    | Identificación | Local | Sexo | Area | Cuadro | Indicador | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | calidad | cal |
|----|----------------|-------|------|------|--------|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-----|
| 1  | 1              | 1     | 2    | 1    | 2      | 1         | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 94  |
| 2  | 2              | 2     | 1    | 1    | 1      | 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 93  |
| 3  | 3              | 1     | 2    | 1    | 2      | 1         | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 92  |
| 4  | 4              | 2     | 1    | 5    | 2      | 2         | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 91  |
| 5  | 5              | 1     | 2    | 1    | 2      | 3         | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 90  |
| 6  | 6              | 2     | 1    | 4    | 2      | 2         | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5       | 89  |
| 7  | 7              | 1     | 2    | 2    | 2      | 3         | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4       | 88  |
| 8  | 8              | 2     | 2    | 3    | 2      | 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 87  |
| 9  | 9              | 2     | 2    | 3    | 2      | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 86  |
| 10 | 10             | 1     | 2    | 1    | 2      | 1         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 85  |
| 11 | 11             | 2     | 2    | 1    | 2      | 1         | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 84  |
| 12 | 12             | 2     | 1    | 1    | 2      | 2         | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 83  |
| 13 | 13             | 2     | 1    | 3    | 2      | 2         | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 82  |
| 14 | 14             | 2     | 1    | 2    | 2      | 2         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 81  |
| 15 | 15             | 1     | 2    | 1    | 2      | 2         | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 80  |
| 16 | 16             | 2     | 1    | 1    | 2      | 3         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4       | 79  |
| 17 | 17             | 2     | 1    | 1    | 2      | 3         | 1  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 78  |
| 18 | 18             | 1     | 1    | 1    | 2      | 1         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 77  |
| 19 | 19             | 2     | 1    | 4    | 2      | 2         | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 76  |
| 20 | 20             | 2     | 1    | 10   | 2      | 2         | 6  | 6  | 6  | 6  | 6  | 6  | 6  | 6  | 6  | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6   | 6       | 75  |
| 21 | 21             | 2     | 1    | 5    | 2      | 3         | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3       | 74  |

Hoja de datos Vista de variables

Hoja de datos de la tabla 'Conjunto de datos' - SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 42 de 47 variables

|    | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | calidad | calidad | inter | inter | biens | biens | trabajo | trabajo | condi | condi | control | control |
|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|---------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|-------|-------|---------|---------|
| 1  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 64      | 5       | 29    | 4     | 12    | 4     | 10      | 2       | 19    | 5     | 14      | 5       |
| 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 93      | 5       | 29    | 4     | 14    | 5     | 12      | 3       | 16    | 4     | 12      | 5       |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 5   | 4   | 2   | 1   | 4   | 5   | 59      | 2       | 19    | 2     | 15    | 4     | 6       | 1       | 16    | 2     | 12      | 5       |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 6   | 5   | 2   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 87      | 5       | 30    | 5     | 14    | 5     | 12      | 3       | 16    | 4     | 15      | 5       |
| 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 67      | 3       | 21    | 3     | 12    | 4     | 6       | 1       | 12    | 3     | 11      | 5       |
| 6  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 93      | 5       | 32    | 5     | 15    | 5     | 11      | 3       | 20    | 5     | 15      | 5       |
| 7  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 63      | 3       | 19    | 2     | 5     | 3     | 10      | 2       | 15    | 3     | 11      | 5       |
| 8  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 62      | 5       | 29    | 4     | 14    | 5     | 12      | 3       | 16    | 4     | 12      | 5       |
| 9  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 80      | 4       | 29    | 4     | 14    | 5     | 12      | 3       | 16    | 4     | 19      | 5       |
| 10 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 61      | 5       | 30    | 5     | 14    | 5     | 15      | 4       | 16    | 5     | 12      | 5       |
| 11 | 3  | 3  | 4  | 5  | 5   | 5   | 3   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 70      | 3       | 21    | 3     | 15    | 5     | 5       | 1       | 13    | 3     | 13      | 5       |
| 12 | 4  | 4  | 3  | 5  | 5   | 4   | 5   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 79      | 4       | 25    | 3     | 14    | 5     | 11      | 3       | 17    | 4     | 11      | 5       |
| 13 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 60      | 2       | 21    | 3     | 5     | 3     | 5       | 2       | 12    | 3     | 5       | 5       |
| 14 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 91      | 5       | 32    | 5     | 15    | 5     | 9       | 2       | 20    | 6     | 15      | 5       |
| 15 | 5  | 4  | 4  | 5  | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 72      | 3       | 29    | 4     | 6     | 2     | 10      | 2       | 15    | 3     | 11      | 5       |
| 16 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 84      | 5       | 29    | 4     | 15    | 5     | 13      | 4       | 16    | 4     | 12      | 5       |
| 17 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 59      | 2       | 23    | 3     | 12    | 4     | 5       | 2       | 5     | 1     | 6       | 3       |
| 18 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 71      | 3       | 24    | 3     | 12    | 4     | 10      | 2       | 14    | 3     | 11      | 5       |
| 19 | 4  | 2  | 3  | 5  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 75      | 4       | 21    | 3     | 13    | 5     | 11      | 3       | 17    | 4     | 13      | 5       |
| 20 | 5  | 3  | 2  | 5  | 5   | 5   | 5   | 3   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 90      | 5       | 30    | 5     | 15    | 5     | 10      | 2       | 20    | 5     | 13      | 5       |
| 21 | 2  | 3  | 3  | 5  | 4   | 5   | 5   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 73      | 3       | 22    | 3     | 14    | 5     | 11      | 3       | 14    | 3     | 12      | 5       |

Hoja de datos Vista de variables