

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



TESIS

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE SERVICIOS
PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2021.**

Presentado por:

MATIAS MEDRANO, ELIZABETH LIZETH

VERAMENDES BUSTAMANTE, FANNY YEMINA

Asesor:

M(a). CAMARENA LINO, EUDOSIA ADELA

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE SERVICIOS
PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2021.**

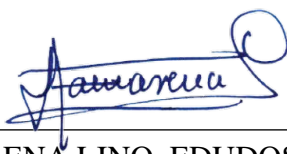
MATIAS MEDRANO, ELIZABETH LIZETH

VERAMENDES BUSTAMANTE, FANNY YEMINA

TESIS DE PREGRADO

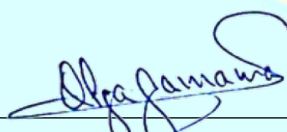
ASESOR: M(a). CAMARENA LINO, EUDOSIA ADELA

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



M(a). CAMARENA LINO, EDUDOSIA ADELA

ASESOR



Dra. GAMARRA LOPEZ, OLGA MARINA

PRESIDENTE



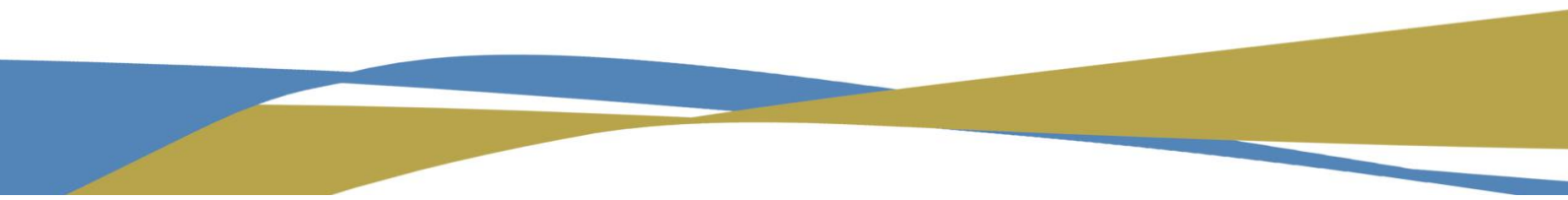
M(o). OVIEDO ALDAÑE, VÍCTOR GERÓNIMO

SECRETARIO



Lic. MORENO RIVERA, NORMA ADELA

VOCAL





DEDICATORIA

Dedicado en primer lugar a Dios, por permitir lograr mis metas profesionales, a mis padres por brindarme su apoyo en todo momento y a quienes fueron parte de que la investigación se realice satisfactoriamente.

Matias Medrano, Elizabeth Lizeth

A Dios por brindarme salud en estos tiempos tan complicados afectados por la pandemia. A mi madre por siempre apoyarme incondicionalmente en cada objetivo profesional que me he trazado. A mi hijo por ser mi inspiración y fortaleza para alcanzar todo lo que me propongo.

Veramendes Bustamante, Fanny Yemina



AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso y a nuestras familias por ser quienes nos da la oportunidad de lograr nuestros objetivos y metas profesionales.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por ser una institución en donde forman profesionales reconocidos, así mismo a la plana docente.

A la Escuela Trabajo Social por ser una de las carreras de gran impacto social ya que abarca las diferentes problemáticas que se presenta en distintos aspectos de igual manera a los docentes, por sus enseñanzas y experiencias para una intervención adecuada.

A la Asesora M(a). Eudosia Camarena Lino, por sus orientaciones, correcciones y apoyo en la presente investigación que nos permitió culminar con éxito nuestra tesis.

Elizabeth y Fanny

ÍNDICE

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

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	18
1.6 Viabilidad del estudio.....	18

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	20
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Bases filosóficas.....	29

2.4 Definición de términos básicos.....	30
2.5 Hipótesis de investigación.....	32
2.5.1 Hipótesis general	32
2.5.2 Hipótesis específicas.....	32
2.6 Operacionalización de las variables	33

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Diseño metodológico.....	34
3.1.1 Tipo de investigación.....	34
3.1.2 Nivel de investigación	34
3.1.3 Diseño de investigación.....	34
3.1.4 Enfoque de investigación.....	34
3.2 Población y muestra	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	35
3.3 Técnicas de recolección de datos	35
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	37

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	38
4.2 Contrastación de hipótesis.....	45

CAPITULO V

DISCUSION

5.1 Discusión	46
---------------------	----

CAPITULO VI**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 Conclusiones.....	48
6.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS	51
7.1 Fuentes documentales.....	51
7.2 Fuentes bibliográficas.....	52
7.3 Fuentes hemerográficas	52
7.4 Fuentes electrónicas.....	52
ANEXOS	53
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	53
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	54
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	58
04 EVIDENCIA FOTOGRAFICAS.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Calidad de Vida Laboral.....	38
Figura 2: Soporte Institucional para el Trabajo.....	39
Figura 3: Seguridad en el Trabajo	40
Figura 4: Integración al Puesto de Trabajo	41
Figura 5: Satisfacción por el Trabajo	42
Figura 6: Bienestar Logrado a través del Trabajo	43
Figura 7: Desarrollo Personal del Trabajador	44
Figura 8: Administración del Tiempo Libre.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de Confiabilidad	37
Tabla 2: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura	38
Tabla 3: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.	39
Tabla 4: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.....	40
Tabla 5: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.....	41
Tabla 6: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.	42
Tabla 7: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.	43
Tabla 8: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.	44
Tabla 9: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.	45

Resumen

Objetivo: Determinar cómo se manifiesta la calidad de vida laboral de los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. **Métodos:** Fue un estudio básico, descriptivo, no experimental, con enfoque cuantitativo; Se aplicó el cuestionario CVT-GOHIZALO, de Gonzales B, Hidalgo S, Salazar E y Preciado S. (2010), adaptado para el presente estudio por los investigadores, a 75 empleados del área de servicios públicos, así como la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach rindió 0,794. **Resultados:** 89% es alto y 11 % medio. Las dimensiones soporte institucional 87% alto, 9% medio y 9% bajo; la dimensión seguridad 60% alto, 33% medio y 7% bajo, la dimensión integración 87% alto, 13% medio, dimensión satisfacción 37% alto, 35% medio y 3% bajo, dimensión bienestar 85% alto y 15% medio, el desarrollo personal del trabajador 80% alto, 17% medio y 3% bajo, la administración del tiempo libre 88% alto y 12 % medio. **Conclusión:** Se determinó la existencia que la mayoría de la población investigada, de servicios públicos de la entidad municipal presenta alta calidad laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Soporte institucional, Seguridad, Integración, Satisfacción, Bienestar, Desarrollo personal, Administración del tiempo libre.

Abstract

Objective: determine how the quality of working life of public service collaborators of the District Municipality of Huaura is manifested, 2021. **Methods:** It was a basic, descriptive, non-experimental, quantitative approach; The CVT-GOHIZALO questionnaire, by Gonzales B, Hidalgo S, Salazar E and Preciado S. (2010), adapted for the present study by the researchers, was applied to 75 employees from the public services area, and the test of reliability with Cronbach's alpha, resulting in 0.794. **Results:** 89% is high and 11% is medium. The institutional support dimensions 87% high, 9% medium and 9% low; the security dimension 60% high, 33% medium and 7% low, the integration dimension 87% high, 13% medium, satisfaction dimension 37% high, 35% medium and 3% low, well-being dimension 85% high and 15% medium, worker's personal development 80% high, 17% medium and 3% low; management of free time 88% high and 12% medium. **Conclusion:** It was determined that the majority of the population investigated, of public services of the municipal entity presents high job quality.

Keywords: Quality of work life, Institutional support for job development, Job security, Job integration, Job satisfaction, Well-being achieved through work, Worker personal development, Free time management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado calidad de vida laboral de los colaboradores de servicios públicos de la municipalidad distrital - Huaura, 2021, calidad de vida laboral es un tema extenso ya que aborda la satisfacción en los trabajadores dentro de su área de trabajo, en cómo se desempeñan, si tienen un ambiente agradable de igual manera si la institución cumple con velar por el bienestar de sus colaboradores, y entre otros aspectos más.

Se plantea cuatro capítulos, ordenada de la siguiente forma:

Capítulo I: Se aborda la descripción de la realidad problemática, plantea los propósitos del estudio, así mismo explica las justificaciones respectivas, delimita el estudio y explica su viabilidad.

Capítulo II: Encontraremos los fundamentos teóricos y filosóficos que sostiene la investigación, del mismo modo considera estudios similares desarrollados en otros contextos o antecedentes, además de la operacionalización de la variable, definiciones conceptuales de diferentes autores, teorías basadas en el tema a estudiar y por último términos conceptuales.

Capítulo III: expone el diseño metodológico que va orientar el proceso de investigación donde se plantea el tipo, nivel, enfoque, población y muestra, técnicas e instrumentos, del estudio.

Capítulo IV: Se revelan los resultados finales de la investigación, donde encontraremos los cuadros y figuras estadísticas con sus interpretaciones.

Capítulo V: Se desarrollará la discusión donde se lleva a cabo la comparación o distintos análisis de ambas investigaciones.

Capítulo VI: Se plasmarán las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VII: Se observarán las referencias bibliográficas, hemerográficas y electrónicas que fueron de información para el estudio.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Existen diferentes definiciones calidad de vida laboral, entre ellas encontramos a:

Gonzales .B, Hidalgo S., Salazar G., & Preciado S. (2010), definieron como: una concepción que involucra varios aspectos que se unen o completan cuando el trabajador, a través de su puesto laboral y su misma apreciación, se siente satisfecho cubriendo sus carencias de: apoyo institucional, confianza e afiliación al espacio de labores y encontrando complacencia en ello, reconociendo el bienestar logrado por medio de su trabajo y el crecimiento propio conseguido, así mismo la organización de su tiempo de descanso (p. 68).

Eurofound (2019) Emite un comunicado de la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound nos remite que la condición laboral de 1200 millones de empleados a nivel mundial, encuentran pronunciadas desigualdades con respecto a las horas laboradas, considerables categorías de labor intensa y desgaste emocional, los individuos con bajo nivel cultural son las que poseen pésimas condiciones laborales y pocas probabilidades de demostrar su talento dentro del trabajo crecimiento profesional posibilidades de desarrollar sus capacidades. Señala también que el compromiso social ha ocasionado varios indicadores de gestión que se vienen desarrollando en las organizaciones hace 10 a 12 años. "Anteriormente no se calculaba la cantidad de varones y mujeres que laboran en una organización, también no se valoraba el nivel de agrado del trabajador con la organización, tampoco se contaba la medida de papel o energía que se gastaba en una institución, desde hace 10 a 12 años se viene trabajando con indicadores de gestión novedosos". Señalo que en un indicador de gestión se relaciona con calidad de vida debido a que diferentes estudios manifiestan que cuando un individuo cambia de lugar de trabajo lo que más le preocupa es el aspecto económico y la otra razón es la calidad de vida.

Castro, y otros (2018) La Revista Iberoamericana de Ciencias, manifiestan que aun cuando hay países como México integrantes de la entidad Cooperación y el Desarrollo Económico, tras 27 años aproximadamente, los trabajadores públicos y privados no han tomado la debida importancia respecto a la calidad de su trabajo, esto sucede a la existencia de crisis económica, corrupción, indiferencia, cero compromisos social etc. Un espacio de labores estable donde el empleado cuente con todos los medios posibles sobre sus requerimientos laborales, es decisivo para su motivación, rendimiento y lo más primordial su calidad de vida, esto asegura ganancias para su institución de trabajo. Pero las particularidades del ambiente de labores son trascendentales para el bienestar del trabajador (p. 118-128).

MTPE (2009) La definición condiciones de trabajo es extensa y se relaciona con el ambiente de trabajo, comprendiendo lo que es salud, seguridad y ambiente del trabajo, esto se reflejara en la competencia del trabajador, según su indicador de satisfacción laboral. En Lima Metropolitana, un trabajador empleado de una institución privada trabaja entre más o menos 50 horas a la semana. Y el 25% del total laboran por más de 60 horas.

Las condiciones de trabajo llegan hacer trascendentales no tan solo por el bienestar del trabajador sino por su rendimiento en la organización. Las investigaciones realizadas en el Perú y Lima Metropolitana se basan primordialmente en estas características. Se tiene estudios no solo a nivel general respecto a sus organizaciones sino también por casos concretos que hayan sucedido. El tema es de relevancia, es por ello que el MTPE introdujo en el 2007 una serie de interrogantes acerca de las condiciones de trabajo, se realizaron los sondeos de forma específica bajo el criterio de niveles de empleo para Lima Metropolitana. En base a este estudio se obtuvo la información, el cual tuvo como objetivo principal averiguar las consecuencias de la forma en cómo trabajan los empleados y así mismo el grado de satisfacción. El gozo es un indicador de desarrollo calidad para el trabajador. Podemos entender a una mayor satisfacción laboral se reducirá los niveles de estrés y se sentirán mejor motivados en el trabajo. En las encuestas realizadas encontraron cuán importante son las condiciones de trabajo en la satisfacción del empleado, donde las condiciones de trabajo se dividen en 3: a) condiciones de entorno, las que están unidas no solamente al ambiente de trabajo, sino también a los materiales con lo que el empleado tiene para realizar su trabajo; b) condiciones de riesgo, donde encuentren elementos de peligro que requieran medidas de prevención; y c) condiciones

de servicios, en el que se encuentren servicios donde el empleado valore y tenga en cuenta a la hora de decidir un cambio de empleo (servicios de salud, alimentación, guardería entre otros). El empleado se sentirá satisfecho si las condiciones de trabajo y sus ingresos son considerados dentro de la organización. También las horas de trabajo tienen una influencia negativa en la satisfacción del empleado. Asimismo, se encontraron diferencias por sexo, en el que los varones se encuentran más satisfechos laboralmente que las mujeres (p. 4-81).

La población de estudio se encuentra distribuida en la entidad municipal en el área de servicios públicos, donde realizan sus labores arduamente. Al realizar prácticas preprofesionales dentro de la institución, se observó que se presentan problemas que dificultan el desempeño de sus labores.

Es por ello que nuestro tema de investigación es calidad de vida laboral, porque hemos podido observar que su entorno laboral no es la más adecuado para los colaboradores ya que carecen de materiales óptimos de protección personal para cumplir con sus diferentes actividades dentro de la institución, estando expuestos a contraer enfermedades físicas. La falta de presupuesto y la demora en los salarios del personal, producen en ellos molestia, desmotivación de ir a cumplir con sus labores, así como otros factores que influyen dentro de su centro de trabajo, esto nos motivó el interés por conocer a mayor profundidad la realidad antes observada de nuestra población.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta el soporte institucional para el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cómo se presenta la seguridad en el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cómo se presenta la integración al puesto de trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cómo se presenta la satisfacción por el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cómo se presenta el bienestar logrado a través del trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cómo se presenta el desarrollo personal en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cómo se presenta la administración del tiempo libre en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se presenta la calidad de vida laboral de los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar como se presenta el soporte institucional para el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Identificar como se presenta la seguridad en el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Identificar como se presenta la integración del puesto de trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Identificar como se presenta la satisfacción por el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Identificar como se presenta el bienestar logrado a través del trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Identificar como se presenta el desarrollo personal en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Identificar como se presenta la administración del tiempo libre en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Teórica

Se encuentra bajo los parámetros de desarrollo humano, asimismo se basa en la teoría humanista que nos permitirá comprender mejor al colaborador en su entorno de trabajo, a la vez aportar conocimiento teórico científico de la problemática que se investiga y pueda promover otros estudios similares o de mayor complejidad.

Práctica

El trabajo de investigación tiene la intención de conocer la problemática y características reales en la población de estudio, asimismo pretende ampliar conocimientos con respecto al tema propuesto, con el fin de que con los resultados obtenidos se puedan plantear cambios y mejoras factibles en favor de los colaboradores de servicios públicos.

Metodológica

La investigación se realizará en la población escogida con un diseño, de estudio cuantitativo no experimental para ello haremos uso de métodos, técnicas e instrumentos científicos debidamente validados y confiables, como la encuesta de calidad de vida laboral CVT GOHISALO (2010) que ha sido usado en otras investigaciones similares para el recojo de cifras y la evaluación respectiva de los resultados de nuestra población objeto de estudio. Estos resultados también servirán para investigaciones futuras.

Social

Nuestra población de estudio normalmente realiza labores en favor de la comuna Huarina, manteniendo limpia las calles mediante el barrido y recojo de residuos sólidos, cuidando el ornato de parques y jardines, entre otras funciones. La labor que realizan es muy sacrificada y a la vez están expuestos a continuos riesgos que afectan no solo su salud física sino también emocional, por estar en contacto con los residuos y esto se acrecienta ahora más con la llegada del covid 19.

La Municipalidad debe procurar intervenir y tomar conciencia de la labor que realizan los colaboradores para que puedan implementar y dotar de materiales de protección personal a cada uno de ellos y no se exponga la salud de los colaboradores. Un ambiente de trabajo donde ellos se sientan seguros con el equipo correcto de protección hará que

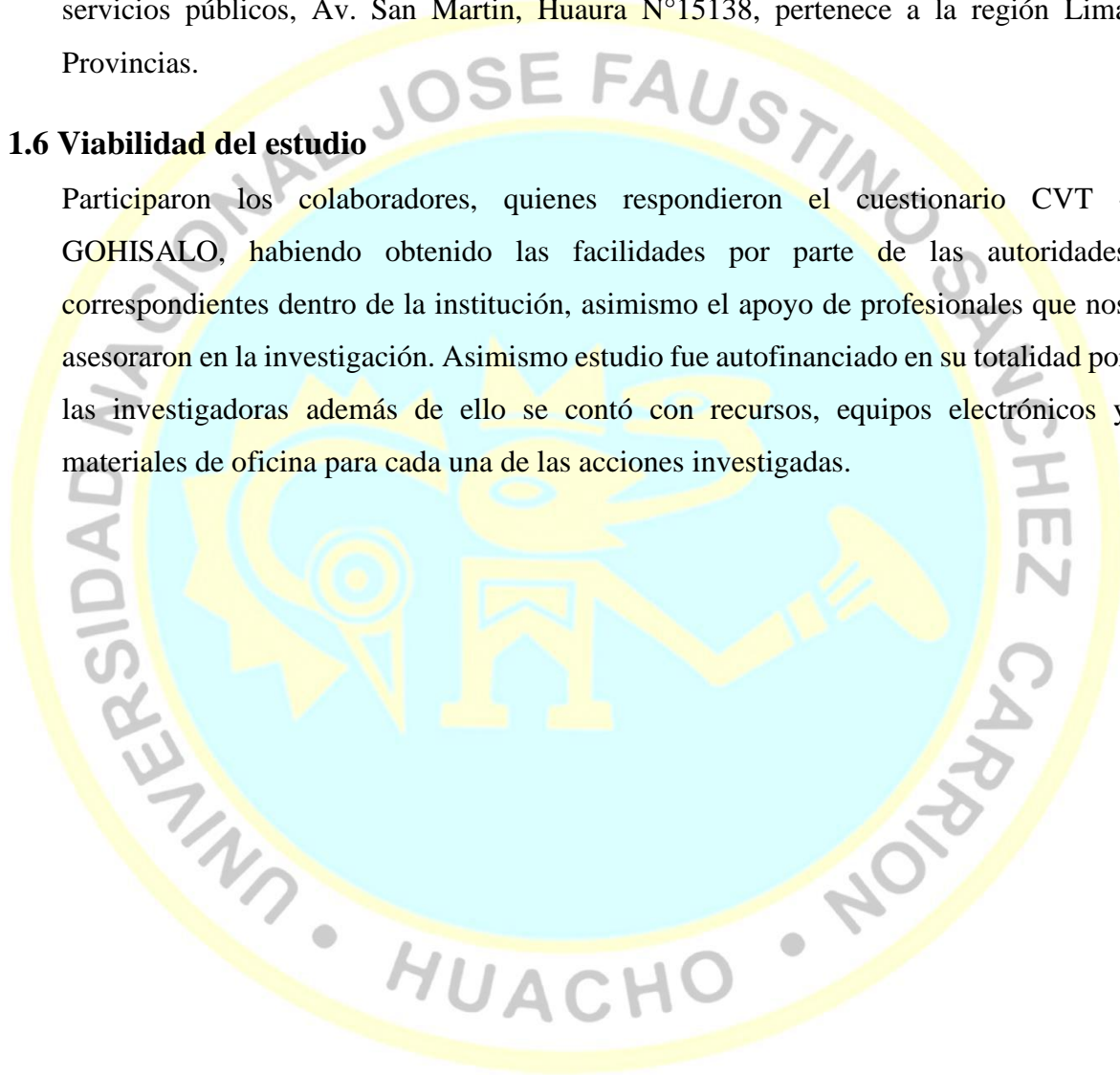
realicen su labor con mejor ánimo y rendimiento y esto a la vez será beneficioso tanto para el colaborador, la institución y la población Haurina.

1.5 Delimitaciones del estudio

Fue ejecutado entre marzo y abril del 2021, en este tiempo se identificó la problemática, las principales características y el recojo de información de la variable de estudio. Se desarrollo en el distrito de Huaura, Municipalidad Distrital con los trabajadores de servicios públicos, Av. San Martín, Huaura N°15138, pertenece a la región Lima Provincias.

1.6 Viabilidad del estudio

Participaron los colaboradores, quienes respondieron el cuestionario CVT - GOHISALO, habiendo obtenido las facilidades por parte de las autoridades correspondientes dentro de la institución, asimismo el apoyo de profesionales que nos asesoraron en la investigación. Asimismo estudio fue autofinanciado en su totalidad por las investigadoras además de ello se contó con recursos, equipos electrónicos y materiales de oficina para cada una de las acciones investigadas.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Matabanchov & Alvarez & Riobamba (2019), Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Aquella evaluación se realizó durante los últimos 10 años entre 2008-2018, tuvo como propósito evaluación del impacto de la variable desempeño en la segunda variable, los autores revisaron diferentes literaturas (55 artículos publicados en distintas investigaciones en las cuales encontramos: redalyc, scielo, science direct y dialnet) así mismo el método es observacional y retrospectivo. En sus resultados encuentra relación entre ambas variables de estudio respecto al sector salud, educación y a nivel de organización. Llego a la conclusión que el desempeño laboral reconoce el aporte del colaborador con respecto a los objetivos que tiene su organización, considerando también la productividad, el crecimiento y la CVL de los trabajadores.

Zoraima & Torres (2018), Percepción de la calidad laboral en los empleados de las organizaciones. El artículo tuvo por objetivo la elaboración de la descomposición de la variable de estudio en sus distintos componentes. Utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, a la vez analizó diferentes conceptos, criterios y enfoques. Concluyendo que la CVL es la percepción motivacional que tiene un trabajador sobre las condiciones satisfactorias en su entorno laboral. Estas condiciones determinarán los distintos componentes, para entender la percepción sobre la variable de estudio (p. 44).

Peverengo (2018), Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo. Aquel estudio tiene como propósito evaluar cómo influye la calidad del trabajo en la ausencia en el trabajo, así desarrollar y proponer aportes que puedan lograr un mayor alcance de bienestar y responsabilidad de los elementos que aporten

a mejorar la efectividad y eficiencia dentro de la organización, dicho estudio es de naturaleza explorador en una muestra no probabilística por interés de la investigadora, esta información puede ser utilizada para ahondar en la identificación del problema y aproximarse en llevar a cabo actividades dirigidas a perfeccionar la apreciación de aspectos que encontraron insuficientes o escasos de interés, ya que las actividades decididas sobre ellos pueden ayudar a que los empleadores se sientan satisfechos y con ganas de realizar sus labores dentro de su institución (p. 51-53).

Apablaza & Bravo & Contreras (2017) Calidad de vida laboral municipal en Chile, objetivo fue analizar (CVL) en los ayuntamientos chilenos, en esta investigación implementó indicadores de cumplimiento, como aspectos: política de recursos humanos, elección de profesionales, eficacia de presupuesto para personal, requisitos profesionales, canales de datos e intervención, aprendizaje continua y liderazgo continuo, realizaron un estudio de CVL en los ayuntamientos Chilenos, los resultados evidenciaron que aún se puede seguir mejorando niveles de CVL en los ayuntamientos chilenos, ya que sus indicadores muestran un nivel bajo en su cumplimiento, es decir que los ayuntamientos encuestados tienen un régimen de recursos humanos, donde se evidencia un bajo nivel de cobertura y su proyecto al parecer tuvo poca participación. Asimismo, no se encontró ningún método de valoración de la ocupación o cargo para sus empleados. (p. 16-29).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mamani (2019), Factores de la calidad de vida en el trabajo en la gerencia de medio ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, teniendo como propósito conocer factores de calidad de vida dentro del ámbito gerencial, fue una investigación básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, descriptivo, así mismo tomó en cuenta para la aplicación del cuestionario, 35 colaboradores. Sus resultados fueron que el 62.9% para los trabajadores su compensación es justa y adecuada, 45.7% su seguridad y salud en su empleo no son las más adecuadas, el uso y desarrollo con un 54.3% son excelentes, 57.1% la oportunidad de desarrollo y seguridad es buena, las garantías constitucionales con un 54.3% son excelentes, encontró en el empleo y espacio total de la vida un 40.0% donde le indica que son buenos y en relevancia social de la vida en el entorno laboral un 40% que es el adecuado. Concluyendo que el factor de calidad de vida en el trabajo es bueno (p. 5-82).

Tapia (2019) en el estudio realizado sobre, Calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín, el propósito fue analizar cómo se presenta en ese contexto la variable, llevó a cabo un estudio básico, sin alterar las unidades de análisis, no experimental con alcance descriptivo, se aplicó a una muestra censal, a 30 trabajadores, teniendo como instrumento al CVT Gohisalo, los resultados según dimensiones, 63% soporte institucional, 80% seguridad del trabajo, 50% integración al trabajo, 80% satisfacción ,76.7% bienestar, 73.3% desarrollo, encontramos un nivel medio en las dimensiones antes mencionadas y en la administración del tiempo libre 73.3% es alto. Conclusión: 70% en la población estudiada presentan calidad de vida medio en el trabajo, 30% alto (p. 12-63).

Chiroque & Sandra (2018), en su estudio Calidad de vida laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, donde el propósito fue evaluar la variable de estudio en colaboradores, desarrolló investigación básica, no experimental, descriptivo, transversal, para recoger datos, aplicó cuestionario con 42 reactivos, en 7 dimensiones según estudios de Apablaza, Bravo y Contreras, su muestra fue de 123 trabajadores. Tuvo como resultado que la calidad laboral es bajo 68.3%, y 30.1% regular. Finalmente, las conclusiones a la que llegó respecto a las dimensiones es que necesitan tomar mayor interés en políticas de recursos humanos, respecto a situación laboral y capacitación permanente puesto que existen porcentajes bajos.

Cruz & Oscar (2018), en su investigación Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura. Su objetivo fue demostrar influencia de la variable uno en el estrés, realizó un estudio no experimental, transversal correlacional, en una población compuesta por 446 datos, el estadístico fue Rho de Spearman los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Patlan 2016 y OIT 2004. Obtuvo como resultado significancia bilateral 0.000, menor a 0.05.. Concluyo que la calidad del trabajo tiene influencia muy significativa en el estrés de la población objeto de investigación (p. 13-62).

Calixto & Ventura (2017) en su estudio Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la municipalidad distrital de Pillco Marca. Su objetivo fue determinar la relación de las variables planteadas, habiendo desarrollado una investigación no experimental,

transversal, descriptivo correlacional, obtuvo la información a través de un cuestionario aplicado a 89 servidores administrativos. Sus resultados muestran que el espacio físico, las vinculaciones interpersonales, el sueldo, la imagen de la corporación y el equilibrio (trabajo - vida) se vinculan de manera eficiente con la forma de organización, y se ha llegado a concluir que la calidad laboral y las actitudes de los colaboradores son positivos.

2.2 Bases teóricas

Calidad de vida en el trabajo

Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado (2010) define:

De manera múltiple, donde el colaborador mediante el uso y según su propio punto de vista ve satisfechas sus requerimientos individuales: apoyo institucional, garantía e inclusión al lugar donde realiza su trabajo, reconociendo la comodidad obtenida a través de sus funciones laborales y el crecimiento conseguido, y a la vez también la distribución del tiempo libre. (pág. 69)

Dimensiones

1. **Soporte Institucional para el trabajo:** Integrado por muchas características que están relacionadas al área de trabajo, donde la organización se hace cargo, con el único fin de fortalecer el empleo. Aquello incluye distintos indicadores como los son:

Procesos de trabajo: Tareas que son realizadas de acuerdo al rol que establece su trabajo, siendo indispensable el conocimiento de concepto y evaluación de aquellos procesos (p. 30).

Supervisión laboral: Actividades realizadas por los ejecutivos quienes verifican el cumplimiento de las tareas establecidas a los colaboradores, así como también identificar cuales con las causales que no permiten su ejecución.

Apoyo de los jefes para la realización del trabajo: Toman una postura dinámica de los ejecutivos que permiten a los colaboradores la realización de actividades establecidas, manteniéndose como un apoyo para la mejora de su labor. Están compuesto por aquellos aspectos como el agrado que son percibidos por el trabajador de parte de sus

superiores, señal de provecho que percata el colaborador de sus directivos, por su labor hecha, así también el soporte de los directivos, que obtiene el colaborador, en la realización de sus actividades dentro de su empleo (p. 31).

Evaluación del trabajo: valoración del trabajo realizada por el colaborador, la cual es efectuada por sus superiores y compañeros de trabajo.

Oportunidades de promoción: son definidas como buenas oportunidades que obtiene el trabajador de alcanzar a un mejor rango de trabajo, por su excelente capacidad.

Autonomía: es aquella independencia del colaborador dentro del rango que ocupa en la entidad, ya que puede tomar decisiones sin que los ejecutivos tomen repercusión alguna.

2. Seguridad en el trabajo: diferentes posibilidades que se ofrece a los trabajadores, con vínculo estable a la organización, están establecidos los procedimientos del trabajo, los ingresos económicos realizados por las tareas efectuadas, las herramientas con que cuentan para sus actividades, teniendo como beneficios contractuales logrado por su labor y desempeño de su capacidad debido a sus potenciales.

Procedimiento de trabajo: son labores que realizan de manera coordinada al puesto de trabajo que desempeña el trabajador.

Salario: es la retribución económica que el trabajador obtiene debido a la labor realizada.

Materiales para el trabajo: Son herramientas indispensables que requiere el trabajador para realizar sus actividades laborales (p. 32).

Derechos contractuales del colaborador: vienen a ser beneficios sociales que el colaborador obtiene debido a su trabajo, como: seguro social, jubilación, atención de salud y estabilidad, ascensos.

Capacitación para el trabajo: Están establecidas por los diferentes sucesos que pueden elevar conocimientos, destrezas y habilidades en los trabajadores para un mejor

cumplimiento de sus actividades laborales, así como: las oportunidades y probables accesos a capacitaciones.

3. **Integración:** el trabajador se acopla al ambiente de trabajo el cual desempeña, y para ello se involucran estos aspectos:

Pertinencia: adaptación que tiene el colaborador en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su educación profesional.

Motivación: Son características internas y externas que logran que el colaborador muestre interés y disponibilidad para el trabajo, proyectándose a conseguir los objetivos institucionales.

Ambiente: Son condiciones que rodea al trabajador en el área laboral, centradas primordialmente en el trato con personas: coexistencia laboral, solucionar diferencias y apoyo entre compañeros y superiores.

4. **Satisfacción por el trabajo:** es el grado de satisfacción que observa el trabajador por el empleo y engloba elementos como:

Dedicación al trabajo: Desempeño del trabajo exclusivo realizado por el colaborador, dentro del puesto de trabajo, durante las horas laborables.

Orgullo por la institución: Se refiere al agrado del colaborador de ser parte de dicha organización (p. 33).

Participación en el trabajo: es el deber que el trabajador brinda en cada actividad que ejecuta y lo hace sentirse importante en la institución.

Autonomía: definido como la independencia del colaborador para demostrar sus habilidades y creatividad para lograr aportes en beneficio de la organización.

Reconocimiento por el trabajo: son compensaciones dadas por otras personas, que están entrelazadas a las tareas que efectúa el trabajador.

Autovaloración: Implica el punto de vista o juicio de valor que efectúa el trabajador con respecto al desarrollo de sus actividades laborales.

5. Bienestar a través del trabajo: se refiere al estado de reparación física mental y social que un trabajador debe tener por el logro de sus esfuerzos, le permitirá mantener una vida equilibrada, incluye aspectos:

Identificación con la institución: Se trata del deber que toma el colaborador con el crecimiento de objetivos y metas, así mismo el sacrificio personal para lograr una buena presentación de la entidad.

Beneficios del trabajo para otros: tiene que ver con la mirada del trabajador sobre lo bueno que realiza en su trabajo y esta se orienta a que los demás lo valoren como tal.

Satisfacción de vivienda: Hace referencia a una necesidad básica, es decir tener una vivienda apropiada, obteniéndolo por el sueldo establecido dentro de su trabajo.

Evaluación de la salud general: Es la condición de salud favorable, que tiene el colaborador gracias a los resultados del trabajo realizado.

Evaluación de la nutrición: Trata de la alimentación sana integral que debe tener el empleado, es decir implica una dieta diaria y contar con un ambiente o espacio para ser consumidos (p. 34).

6. **Desarrollo personal del trabajador:** es tener posibilidad de hacer modificaciones individuales que permitan elevar sus potencialidades, por la labor que efectúan, establece los siguientes aspectos:

Logros: son los frutos que el trabajador obtiene debido a que elabora e incluye aspectos que están relacionados a los objetivos individuales para un reconocimiento del colectivo social.

Expectativa de mejora: hace referencia a que el trabajador tenga oportunidades para avanzar en diferentes aspectos, potenciar sus capacidades, logrando mejorar su desempeño actual.

Seguridad personal: se trata de la tranquilidad para el colaborador, se siente protegido de riesgos y así puede hacer frente a las diferentes dificultades de la vida, viéndose fortalecidos por la labor que realiza.

7. **Administración del tiempo libre:** se considera algunos factores que incluyen el gozo de la vida, y darse un espacio fuera del horario de trabajo, en la cual permitirá al colaborador mejorar su desempeño social, comprendes aspectos:

Planificación del tiempo libre: son habilidades del colaborador, que le permite organizar su tiempo disponible para ejecutar ciertas actividades que no son del trabajo.

Equilibrio trabajo y vida familiar: Es la regulación que debe existir con el trabajo y tiempo disponible que dedica a la convivencia familiar, colaboración de labores domésticas y esparcimiento (p. 35)

Teoría de las necesidades básicas Abraham Maslow (1954)

Son:

- A. **Necesidades Fisiológicas:** Son consideradas las de mayor importancia para la persona y están vinculadas a su existencia, como la alimentación, respiración, hidratación, descanso, protección y reproducción que son necesarios para la supervivencia de la persona. Podemos entonces decir que es de fundamental importancia para el individuo contar con un trabajo para que pueda satisfacer en parte estas necesidades y si dentro de él encuentran un buen ambiente laboral sería lo idóneo para el trabajador (p. 24-25).
- B. **Las necesidades de seguridad:** Según nuestra variable de estudio se puede considerar en este escalón de la pirámide a la temperatura, iluminación, ruido, ambiente, mobiliario, recursos materiales, recursos tecnológicos y su disponibilidad, satisfacción con el lugar de trabajo, equipamiento y las condiciones físicas del lugar donde se labora. Y las de seguridad buscan estar en un ambiente adecuado y de confianza, dentro de ellas están las necesidades de estabilidad, orden y protección, entre otras. Seguridad e higiene,

protección de enfermedades y peligro que se puede encontrar dentro y fuera del centro de labores, se debe sentir seguro del ambiente donde trabaja, evitando exponerse a los riesgos laborales (p.25-26).

C. Sentido de pertenencia y las necesidades de amor:

Esto se relaciona con el deseo de que la persona tiene la necesidad de sentirse acompañada, se refiere al plano afectivo y su participación en la sociedad. Bajo esta premisa encontramos la necesidad de comunicación con las demás personas, de entablar amistad, demostrar y recibir cariño, confianza, convivencia armoniosa, sentido de pertenencia y aceptación a un grupo, interactuar y disfrutar momentos con los compañeros de trabajo asimismo con los superiores de la organización en la que se labora, sentirte en familia, apoyo e integración en la organización (p. 29-28).

D. Las necesidades de estima:

Se les conoce como las necesidades la valoración de uno mismo, en ellas encontramos que la persona tiene el deseo de sentirse apreciado, ganar estatus y ser aprobado y apreciado por lo que es y por lo que hace dentro de sus labores como fuera de ellos, se evalúa y se respeta así mismo (p. 30-31).

E. Las necesidades de autorrealización:

Estas necesidades son el prototipo o modelo a ser para las personas. Encontramos que el individuo quiere dejar trascendencia en lo que realiza, que vean que logro su potencial al máximo, dejando huella con sus acciones y su trabajo, es habiloso, creativo, capaz, se siente realizado en todos los ámbitos como el personal, profesional y afectivo. Posteriormente hemos podido encontrar trabajos de Maslow donde las jerarquiza en: Necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertinencia también llamadas necesidades de afiliación o sociales, necesidades de reconocimiento y por ultimo las necesidades de realización personal.

Según la jerarquización de Maslow nos trata de decir que la persona tiene necesidades y deseos básicos que busca satisfacer y cuando no son satisfechas no tienen el mismo grado de motivación que las que han sido cubiertas. Entonces el empleado se siente más motivado por obtener algo que no consigue y trata de conservar lo que ya obtuvo, pero también busca satisfacer necesidades superiores.

Teoría Bifactorial- Herzberg

Llamada también Teoría de la motivación-higiene, se centra en el vínculo de la persona y su lugar de labores, considera que es fundamental y determina el triunfo o fracaso de la persona, el rendimiento laboral del individuo dependerá del grado de satisfacción, también toma en cuenta la productividad en los individuos, que varía según el agrado que tenga dentro del trabajo. (Encomenderos 2017).

Herzberg buscaba respuestas frente a la interrogante: ¿Que desean las personas de sus trabajos?.

Primeramente, determino unos potentes insatisfactorias a los que los nombro factores de Higiene o Mantenimiento por lo que eran importantes para tener motivados a los empleados. Luego considero los factores motivacionales como muy importantes para que el trabajador se sienta motivado dentro de su centro de trabajo.

- a) **Factores de Mantenimiento o Higiénicos:** referidas al entorno de trabajo, las remuneraciones, bonificaciones sociales, las normativas establecidas en la entidad, el modo de supervisión, el ambiente laboral, los lineamientos internos de la organización, las oportunidades encontradas, etc.

Los factores habituales que son considerados por las instituciones para que el trabajador se encuentre motivado, asimismo los considero muy condicionado en su capacidad de influencia la conducta del individuo. Pero Hezberg considera estos factores higiénicos como muy condicionados en su capacidad de influencia en la conducta del trabajador. Se refiere a “higiene” por su aspecto preventivo y profiláctico. De esta manera evitan estar insatisfechos o sentirse amenazados dentro de su lugar de trabajo. Cuando estos aspectos son los mejores el empleado se sentirá satisfecho y por ende mejorará su productividad, pero si no es así solo tendrá sentimientos de insatisfacción.

- b) **Factores Motivadores o Satisfactorios:** Esta referido al quehacer del puesto de trabajo, actividades y deberes que se relacionan con sus funciones, logrando reconocimiento y buen desempeño dentro de la organización porque pueden sentir satisfechas las privaciones de crecimiento psicológico. Esto hará que el trabajador se sienta satisfecho por lapsos prolongados, llegando a niveles altos de productividad.

El trabajador mostrará interés por desarrollarse, por aprender más sobre el rubro que maneja, poniéndose objetivos y metas que pueda alcanzar en su puesto de trabajo, pero sino cuenta con oportunidades de desarrollarse se sentirá insatisfecho.

Para Herzberg el termino motivación incluye sentirse realizado, lograr ser reconocidos profesionalmente gracias a su buen desempeño la labor que realiza. Cuando los factores motivacionales son los mejores se eleva la satisfacción del trabajador y cuando son escasos crearan insatisfacción. Las desigualdades del contenido y contexto del puesto de trabajo son parecidos a la existente entre motivadores internos y externos en psicología.

Los motivadores intrínsecos son estimulaciones propias que el individuo disfruta al realizar bien su trabajo, asimismo hay un vínculo entre su trabajo y la recompensa que obtendrá gracias a ello. Los motivadores extrínsecos son recompensas que se encuentran fuera del ambiente de trabajo.

2.3 Bases filosóficas

Enfoque humanista

Su objeto de estudio, por denominarlo de alguna manera, parece ser la actividad de la persona, concebido como un ser humano sensible a su entorno y participa en el a través de sus experiencias y el conocimiento que va ganando.

Entonces, la psicología humanista simboliza un compromiso para llegar a la persona, preocupándose por la mejora de la condición del individuo y entenderlo tal como es, asimismo se ocupa por desarrollar su potencial humano (Carpintero, Mayor & Zalbidea, 1990).

Martorell & Prieto (2006) detallan cuatro características de los partidarios del pensamiento humanista:

1. Demuestran mucho interés en el individuo, en su experiencia intrínseca y el concepto que les da a dichas experiencias
2. Hace hincapié en las características que cada individuo tiene, entre ellas: el ser creativos, sentirse realizados, toma de decisiones, entre otras.

3. Se rigen bajo el criterio interno de la persona, cuando va a buscar respuesta frente a los problemas que se le presente al individuo, es objetivo.

4. Se siente comprometido con la dignidad de la persona y muestra interés por el potencial que tiene cada individuo y su desarrollo, la persona es el eje principal y como es se le explora en relación a su entorno con otros individuos o grupos

Por lo tanto, la psicología humanista considera al individuo:

- a) Un ser completo que se le debe considerar como un todo, que tienen y se unen sentimientos, pensamientos, conductas y acciones.
- b) El comportamiento del individuo es intencional y se le da sentido desde sus ideas de dignidad y libertad.
- c) La existencia del individuo se da bajo un contexto de la misma persona, esto es imprescindible sustancial en el desarrollo de la persona y a la vez verlo como un ser individual frente a sus relaciones con las demás personas.
- d) Las personas ejercen su autonomía dentro de sus relaciones vividas internamente, a la vez tiene la capacidad de tomar decisiones propias, las cuales los orientara para su desarrollo. Este principio complementa a la necesidad interpersonal de la persona y así ve al individuo como un ser autónomo capaz de asumir sus roles y responsabilidades con su entorno.
- e) La realización es tendencia innata del ser humano, es lo que produce su individualidad, su desarrollo y diferencia ante las demás personas.
- f) La experiencia interna de la persona son las vivencias y el significado que las da es producida por el mismo individuo, en conjunto se puede decir que sus experiencias y vivencias son elementales en su desarrollo y la percepción que pueda tener sobre el mismo.

2.4 Definición de términos básicos

Definieron como: una concepción que involucra varios aspectos que se unen o completan cuando el trabajador, a través de su puesto laboral y su misma apreciación, se siente satisfecho cubriendo sus carencias de: apoyo institucional, confianza e afiliación al espacio de labores y encontrando complacencia en ello, reconociendo el

bienestar logrado por medio de su trabajo y el crecimiento propio conseguido, así mismo la organización de su tiempo de descanso. (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 69).

Soporte institucional de trabajo: Son componentes del área de labores que la institución tiene, se encuentra estructurada con el fin de fortalecer y brindar apoyo en el quehacer que realiza al trabajador, teniendo como indicadores el desarrollo de las actividades laborales del trabajador, verificación del cumplimiento laboral, respaldo de los jefes, valoración de la labor realizada por el empleado y oportunidades de ascenso por ejercer bien su labor (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 73).

Seguridad en el trabajo: Considera aquellas particularidades del trabajo que están entrelazadas circunstancialmente y que ofrecen al colaborador estabilidad, vinculándolo con su organización y dentro de ella encontramos la complacencia por la figura en que están proyectados las técnicas de sus funciones, las facultades que tiene el trabajador y su institución que se da por medio de un contrato y el desarrollo de sus habilidades personales brindadas por intermedio de capacitaciones (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 73).

Integración al puesto de trabajo: Es la inclusión del colaborador en su quehacer profesional, incluyendo la adaptación que tiene el colaborador con su puesto de trabajo, tienen el impulso de desarrollar sus tareas de la mejor manera para lograr sus metas, condiciones del entorno de trabajo, considera las relaciones interpersonales que se dan dentro del contexto de trabajo (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 73).

Satisfacción por el trabajo: Hace referencia al efecto de complacencia que el colaborador tiene con relación a su centro de labores y engloban indicadores agrupados, que vienen hacer: entrega a su labor desempeñándose durante las horas hábiles y realizando lo encomendado, el agrado por la organización a la que pertenece, la colaboración en el centro de labores, la distinción por la labor del trabajador y valoración del colaborador frente a su trabajo (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 73).

Bienestar logrado a través del trabajo: se refiere a la situación psíquica y a los sentimientos, pensamientos y comportamiento que tiene el trabajador frente a las carencias con la forma de llevar su vida diaria, tomando en cuenta el gozo de

propiedades, dinero entre otros que logra adquirir por medio de su trabajo. Teniendo como indicadores: la identificación que tiene el trabajador con respecto a su institución, las utilidades del quehacer profesional, la satisfacción por el domicilio, la accesibilidad que tiene el trabajador a los servicios de salud y hábitos alimenticios que le brinda su institución (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 74).

Desarrollo personal del trabajador: es la sucesión de crecimiento, elevación de habilidades y capacidad de hacer cambios individuales del trabajador que están entrelazados con el trabajo y se puede estimar por medio de: resultados satisfactorios de las labores del trabajador, su esperanza de progresar y tener la certeza de sentirse seguros dentro su organización (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 74).

Administración del tiempo libre: Es el modo de aprovechar una agenda de tiempo que no contravenga con su labor. Esto debe responder a planificaciones del periodo disponible con lo que cuenta el trabajador y estabilidad entre las actividades labores y el tiempo que le dedica a su familia (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 74).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No Aplica, ya que la investigación es de una sola variable por lo tanto no se desarrolló.

2.5.2 Hipótesis específicas

No aplica, ya que la investigación es de una sola variable por lo tanto no se desarrolló.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Calidad de vida laboral	Soporte Institucional para el trabajo	Procesos de trabajo	26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52
		Supervisión laboral	
		Apoyo de los superiores para la realización del trabajo	
		Evaluación del trabajo	
		Oportunidades de promoción	
	Seguridad en el trabajo	Autonomía	5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 61, 63, 12, 33,13
		Procedimientos de trabajo	
		Salario	
		Materiales para el trabajo	
		Derechos contractuales de los trabajadores	
	Integración al puesto de trabajo	Capacitación para el trabajo	65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43
		Pertinencia	
		Motivación	
	Satisfacción por el trabajo	Ambiente de trabajo	15, 22, 16, 17, 20, 3, 4, 14, 2, 21, 1
		Dedicación al trabajo	
		Orgullo por la institución	
		Participación en el trabajo	
		Autonomía	
Satisfacción por el trabajo	Reconocimiento por el trabajo	59, 71, 38, 34, 62, 35, 23, 66, 60, 24,73	
	Autovaloración		
	Identificación con la institución		
	Beneficios del trabajo para otros		
	Satisfacción por la vivienda		
Desarrollo personal del trabajador	Evaluación de la salud general	67, 68, 53, 69, 54, 64, 70,74	
	Evaluación de la nutrición		
	Logros		
Administración del tiempo libre	Expectativas de mejora	58, 57,56,25,55	
	Seguridad personal		
	Planificación del tiempo libre		
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar		

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Básica pura porque no tuvo fines aplicativos, solo nos propusimos incrementar mayor conocimiento científico en la población sujeto de estudio y esto a la vez servirá de referente para futuras investigaciones similares.

3.1.2 Nivel de investigación

Descriptivo porque nos posibilitó detallar los hechos, características y el comportamiento de los colaboradores en base a nuestra variable de estudio.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental, variable de estudio, no fue sometida a ninguna modificación o alteración intencional durante todo el proceso. Nos basamos principalmente en la observación de nuestro tema de estudio y el entorno donde se presenta, luego fue analizado posteriormente.

Fue de corte transversal porque nos permitió comprender a la población de estudio en un determinado espacio y tiempo en base al instrumento.

3.1.4 Enfoque de investigación

Fue cuantitativa los datos obtenidos fueron presentados de manera numérica y porcentual, detalladas en tablas y gráficos luego del procesamiento.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Comprendida por 75 colaboradores, mujeres y varones, entre 30 a 60 años, que trabajan en el área de servicios públicos (Limpieza pública y Parques, jardines y cementerio) de

la municipalidad distrital de Huaura, cuyas condiciones son nombrados, contratados por planilla, contratados CAS y contratados por terceros.

3.2.2 Muestra

Se trabajará con el total de 75 colaboradores de servicios generales quienes simbolizan el 100% de la población objeto de investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la observación y la entrevista.

Observación: Empleada porque es una técnica simple, no se necesita tener gran conocimiento preliminar sobre la situación que se va a observar, mayormente nos basamos más en el uso de nuestros sentidos, fue de gran apoyo ya que nos permitió conocer la realidad de nuestra población de estudio.

Entrevista: Es la forma más adecuada para recopilar información acerca de los colaboradores y su entorno, nos permitió conocer por ellos mismo si están satisfechos a la hora de realizar su trabajo, como es la relación con sus superiores, entre otros y de esta manera darnos cuenta de la realidad que ellos viven día a día realizando su labor. Asimismo, al momento de realizar nuestro cuestionario pudimos ver las actitudes y reacciones que iban teniendo frente a las preguntas encontradas.

Instrumento

Cuestionario: Mediante este instrumento nos permitió realizar un conjunto de preguntas estructuradas en base a nuestro estudio, de esta manera pudimos conocer el criterio de cada uno de los colaboradores encuestados.

El instrumento de investigación utilizado fue el CVT – GOHISALO, que mediante las preguntas del cuestionario nos facilitó el recojo de información de nuestra variable de estudio.

El cuestionario CVT-GOHISALO, elaborado por Gonzales, Hidalgo, Preciado y Salazar (2010). Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, validado en México. Está compuesto por 74 reactivos, dividido en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo (14 ítems), seguridad en el trabajo (15), integración al puesto de trabajo (10), satisfacción por el trabajo (11), bienestar logrado a través del trabajo (11), desarrollo personal del trabajador (8) y administración del tiempo libre (5). Escala de Likert: donde 0 significa

nunca, 1 casi nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 4 siempre. Instrumento validado por 3 expertos con conocimiento de la variable de estudio, presenta un alto nivel de confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach de 0.82.

Ficha técnica

Nombre del instrumento : CVT - GOHISALO

Autores : Gonzales, Hidalgo, Preciado y Salazar

Publicado : 2010

Aplicación : Grupal

Duración : 20 minutos

Alcance : Adultos de 30 a 60 años

Adaptación : Matías y Veramendes (2021)

Descripción del instrumento : Este instrumento mide la calidad de vida laboral y está dividido en 7 dimensiones, donde solo contiene 64 ítems ya que ha sido adaptada a la población de estudio.

Escala de Calificación : Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

Confiabilidad : Para nuestra investigación realizamos una prueba piloto con 15 colaboradores. El análisis de Confiabilidad se desarrolló aplicando el Alpha de Cronbach.

Baremo : Realizado por las investigadoras, de acuerdo a la adaptación que se ha establecido dentro del cuestionario, siendo como resultado general los siguientes niveles, Alto (236-321); Medio (150-235); Bajo (64-149).

Niveles	General	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Alto	236-321	52-70	38-51	35-47	35-47	35-47	30-40	19-25
Medio	150-235	33-51	24-37	22-34	22-34	22-34	19-29	12-18
Bajo	64-149	14-32	10-23	9 -21	9 -21	9 -21	8 -18	5 -11

Tabla 1: Análisis de Confiabilidad

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	64

Nota: Alfa de Cronbach Escala de Calidad de Vida Laboral

La fiabilidad arrojó 0,794, siendo el número de elementos 64, esto permite afirmar que el cuestionario utilizado es fidedigno.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Primeramente, solicitamos permiso correspondiente al jefe de personal de la Municipalidad del Distrito de Huaura para realizar nuestra investigación dentro de la institución en el área de servicios públicos, luego se coordinó con el subgerente de servicios públicos para quedar en una fecha posible y a la vez se le explico la manera de como seria aplicado el cuestionario. Se pidió anticipadamente a los colaboradores su consentimiento para participar libremente, indicando que el cuestionario es anónimo.

Análisis de los datos

Culminada la obtención de datos, empezamos con la tabulación y fuimos ingresándolos al programa estadístico SPSS versión 22.0, el cual nos permitió el proceso y la obtención de resultados que son presentados mediante tablas y gráficos estadísticos, para luego ejecutar su análisis correspondiente.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 2: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	8	11%	11%	11%
Alto	67	89%	89%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.

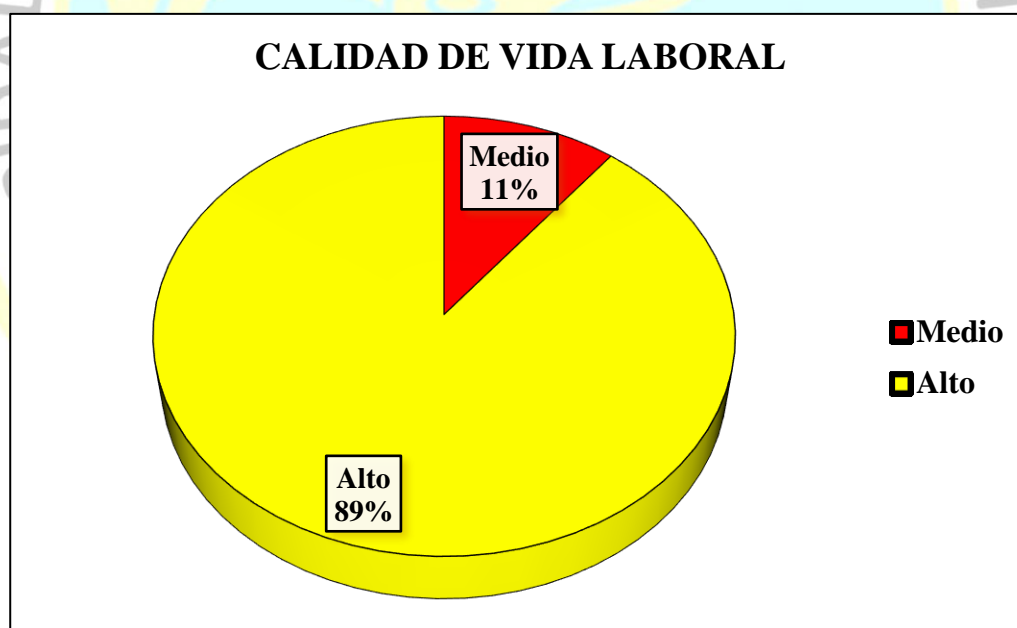


Figura 1: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Interpretación

Encontramos predominancia de un 89% de colaboradores que muestran una calidad de vida laboral alta, seguido por el 11% con nivel medio.

Este resultado, ha permitido determinar que los colaboradores en su mayoría se encuentran satisfechos dentro de su entorno de trabajo, a la vez muestran un nivel de conformidad alta hacia los diferentes indicadores que establece la investigación.

Tabla 3: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Dimensión Soporte Institucional para el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1%	1%	1%
Medio	9	12%	12%	13%
Alto	65	87%	87%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.



Figura 2: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Interpretación

Encontramos que el 87% tiene nivel alto, con nivel medio 12% y el 1% nivel bajo.

Los resultados identifican que los colaboradores en su mayoría, presentan alta relación entre jefe y colaboradores, esto lo demuestran con la eficiencia a la hora de realizar su trabajo, ya que sus superiores les indican y orientan la labor que deben realizar, pero debemos tener en cuenta que hay un nivel medio y bajo que, aunque sean mínimos es necesario tenerlo en

cuenta ya que posiblemente no todos tienen un nivel de conformidad con el trato de su superior.

Tabla 4: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Dimensión Seguridad en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	7%	7%	7%
Medio	45	60%	60%	67%
Alto	25	33%	33%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.

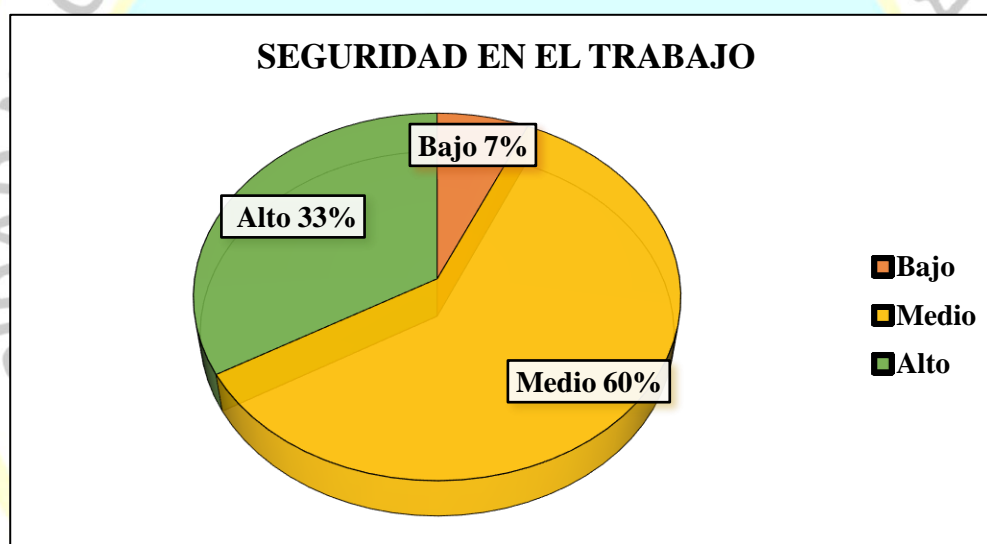


Figura 3: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Interpretación

La seguridad en el trabajo predomina 60% en nivel medio, 33%, nivel alto y un 7% nivel bajo.

El resultado permitió identificar que la seguridad en el trabajo en la población de estudio se encuentra en un nivel medio en su mayoría esto debido a que los materiales y/o insumos que son indispensables para su desempeño laboral son entregados con retraso por diferentes factores, a su vez la demora en los salarios demuestra las deficiencias que tiene la institución.

Tabla 5: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Dimensión Integración al Puesto de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	13	17%	17%	17%
Alto	62	83%	83%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.

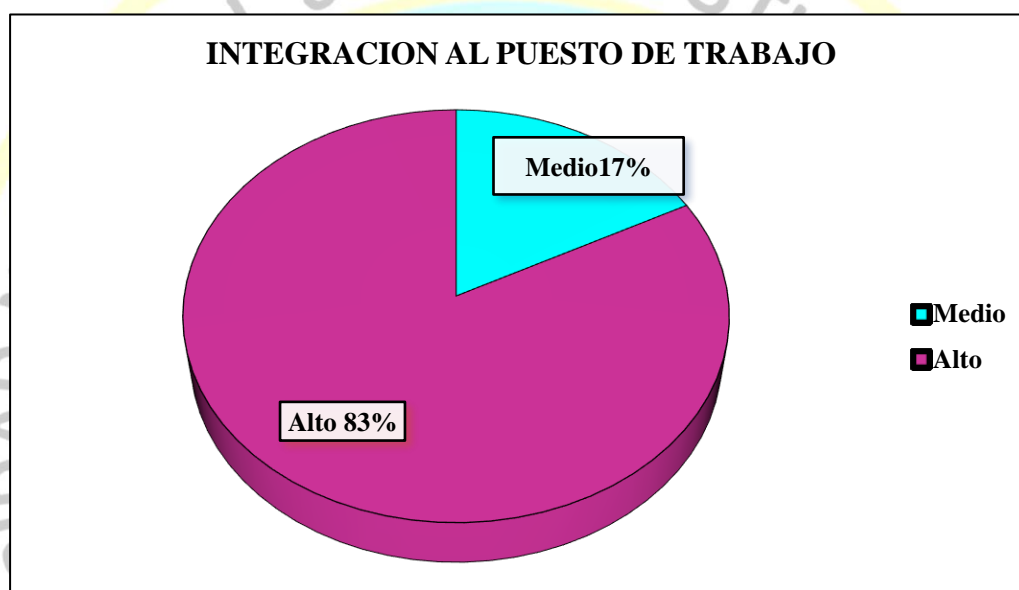


Figura 4. *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Interpretación

Observamos que la integración es 83 % nivel alto y 17% nivel medio.

En esta dimensión el resultado permitió identificar que los colaboradores en su mayoría presentan integrados a su puesto de trabajo, existe un trato de respeto y solidaridad entre compañeros y superiores, que hacen mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores y a la vez aumenta el compromiso que tienen ellos hacia su puesto de trabajo. Cabe mencionar que aún existe conflictos internos del personal con sus superiores debido a que no están de acuerdo con la zona que le corresponde ya que sienten que es muy extensa el área de labores, pero es la minoría.

Tabla 6: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Dimensión Satisfacción por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	4%	4%	4
Medio	35	47%	47%	51
Alto	37	49%	49%	100
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.

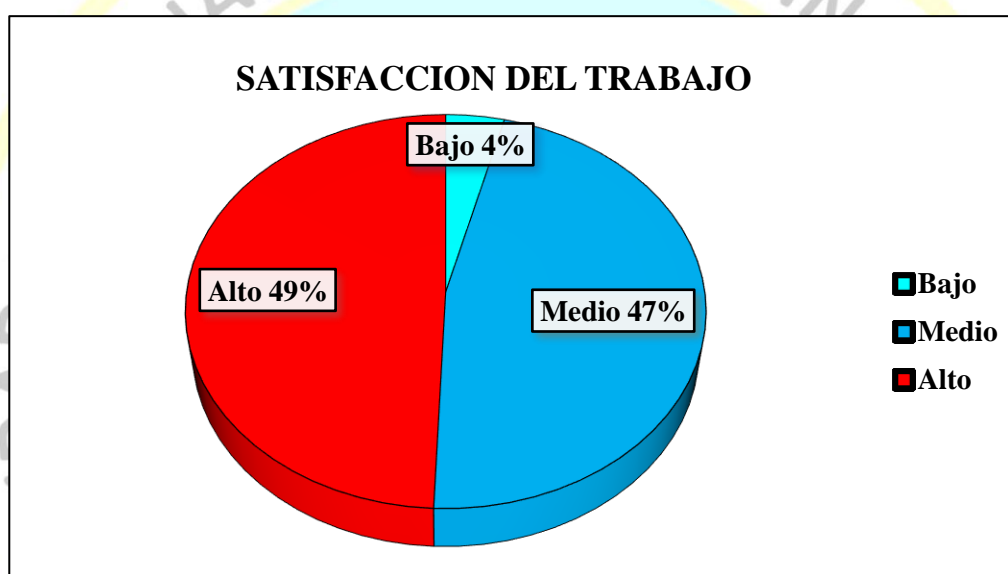


Figura 5: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Interpretación

En la satisfacción por el trabajo encontramos 49 % nivel alto, 47% con un nivel medio y 4% bajo.

Se identificó que mayormente los trabajadores se encuentran satisfechos por las labores que ejecutan diariamente ya que lo desempeñan de la mejor manera posible dentro de su horario de trabajo, aunque algunos se quejan porque las zonas de labores son muy extensas, asimismo se identifican con la institución donde laboran porque saben que la labor que realizan es importante para el distrito y participan activamente de las actividades que realiza la municipalidad.

Tabla 7: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	11	15%	15%	15%
Alto	64	85%	85%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.

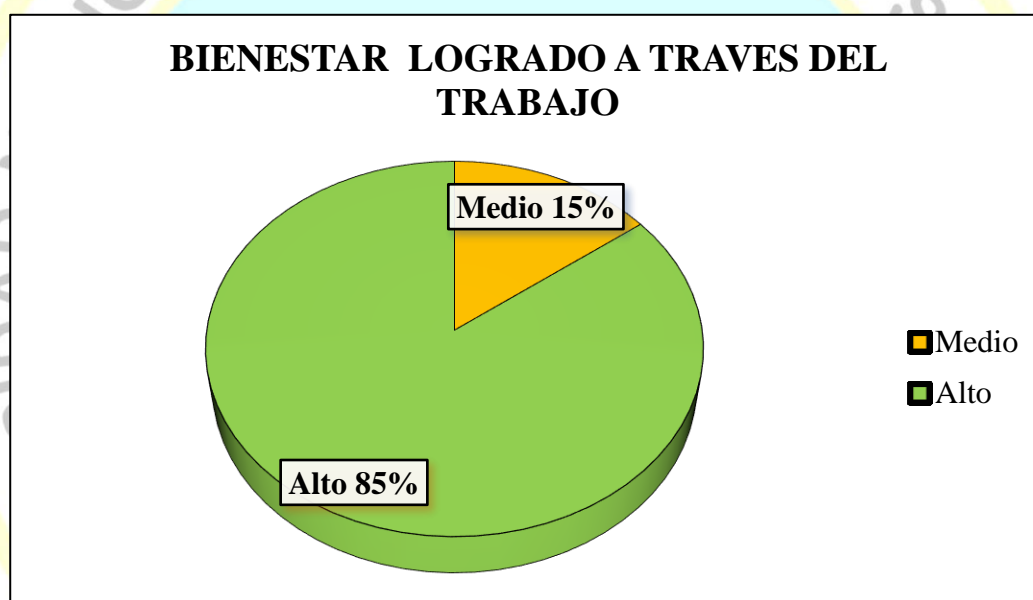


Figura 6: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Interpretación

Se aprecia que 85 % presenta en bienestar en el trabajo un nivel alto, 15% medio.

Los resultados permitieron identificar que los colaboradores en su mayoría han alcanzado su bienestar a través de la ocupación que realizan dentro de la institución, a la vez están motivados porque de ellos depende mucho la imagen que tiene su distrito con respecto a la limpieza y el ornato. Asimismo, se encuentran satisfechos porque la institución se preocupa en la medida de lo posible por su salud, aunque los salarios a veces suelen demorarse, esto genera preocupación en los colaboradores.

Tabla 8: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Dimensión Desarrollo personal del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3%	3%	3%
Medio	13	17%	17%	20%
Alto	60	80%	80%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante.

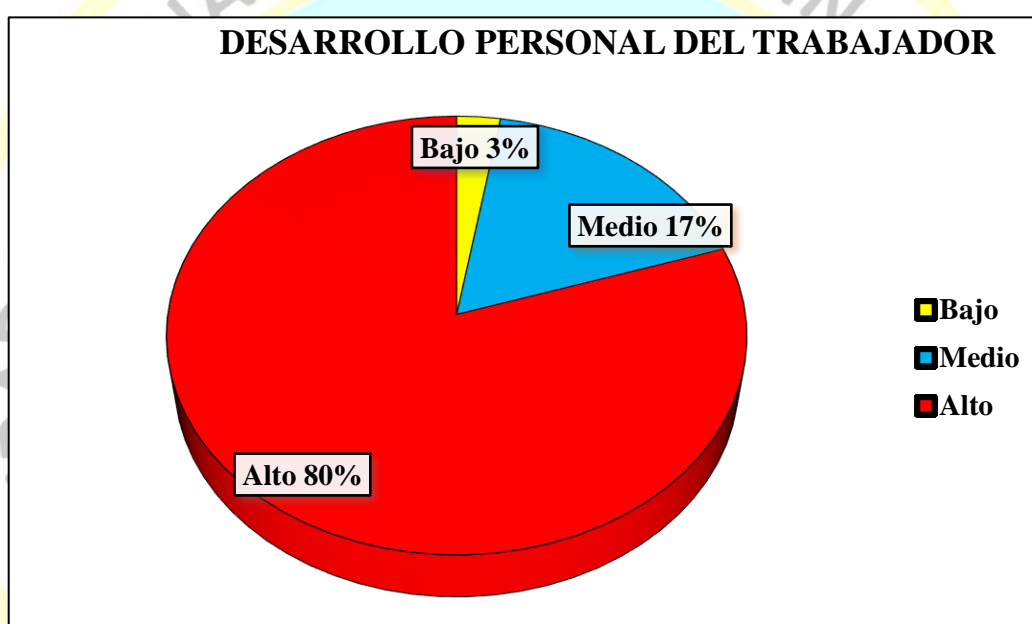


Figura 7: *Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.*

Interpretación

Se observa el desarrollo personal del trabajador 80% es alto 17% medio y 3%. bajo

Habiendo identificado la mayoría de colaboradores presentan logros en su desarrollo personal y por ende están identificados y motivados con las metas a alcanzar de la institución es por eso que ellos se involucran con su organización y tratan de dar lo mejor de sí para que su trabajo sea reconocido no solo por la institución sino por la comuna Huaurina.

Tabla 9: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Dimensión Administración del tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3%	3%	3%
Medio	13	17%	17%	20%
Alto	60	80%	80%	100%
Total	75	100%	100%	

Nota: Colaboradores del Área de Servicios Públicos 2021 por Elizabeth Lizeth Matias Medrano y Fanny Yemina Veramendes Bustamante

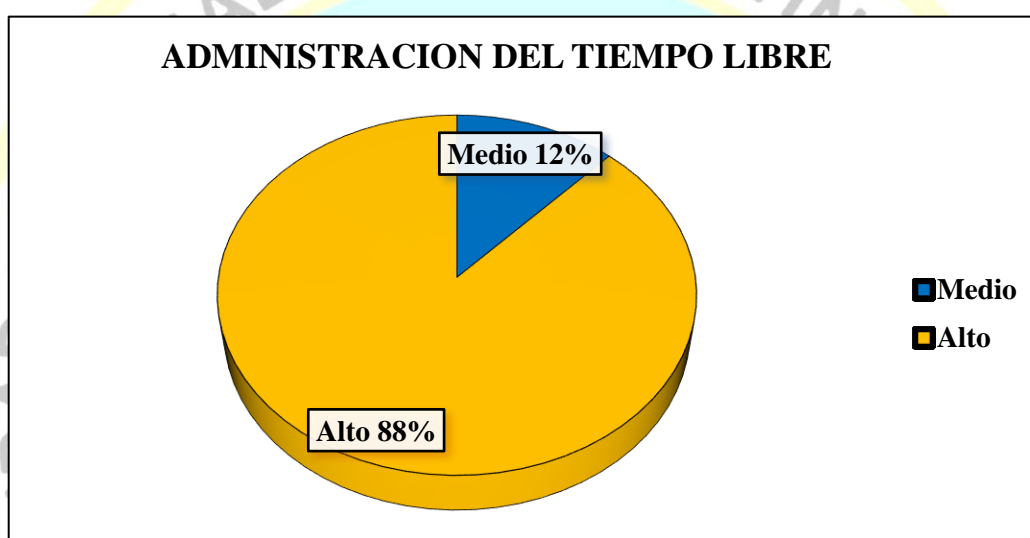


Figura 8: Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Interpretación

Se observa 88% en nivel alto y 12 % medio.

Se logró identificar en esta dimensión un nivel alto, lo que estaría explicando que en la medida de lo posible pasan tiempo con su familia, comparten en el trabajo con sus compañeros, pero también se dan tiempo de reunirse por alguna fecha en especial y se apoyan mutuamente si alguno de ellos tiene problemas de salud y de otra índole haciendo actividades para recaudar dinero y así apoyar al compañero que está en problemas.

4.2 Contrastación de hipótesis

No aplica, al ser una investigación de una sola variable no se desarrolló hipótesis, por lo tanto no se realizó una contrastación.

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

En nuestra investigación se obtuvo como resultado que la calidad de vida laboral de los trabajadores en servicios públicos de la entidad es alto representado por un 89% y nivel medio con un 11%, los resultados difieren con los obtenidos por la investigación de Tapia M. (2019) que presentó resultados donde 70% es medio y 30% alto.

En el soporte institucional para el trabajo 87% de colaboradores muestra un nivel alto, nivel medio un 9% y 1% nivel bajo, difiere con los resultados de Tapia M. (2019) donde tuvo como resultado que es nivel medio con un 63,3% y alto con un 36,7%.

En la dimensión seguridad en el trabajo predomina 60% en nivel medio, 33% nivel alto y un 7% de nivel bajo, los resultados difieren con los observados por Tapia M. (2019) donde se identifica que el 80% es medio y 20% alto. En ambas investigaciones se pueda observar que predomina en mayor porcentaje el nivel medio.

En la integración al trabajo en los colaboradores es 83 % un nivel alto, 17% nivel medio, que difiere con los hallados por Tapia M. (2019), en el cual un 50% del personal administrativo tiene nivel medio y en mismo porcentaje nivel alto 50%.

En la satisfacción por el trabajo encontramos el nivel alto con 49 %, nivel alto 47% medio y 4% es bajo, que difiere con los encontrados por Tapia M. (2019) donde el 80% distingue una satisfacción media por el trabajo y 20% es de nivel alto.

El bienestar logrado por el trabajo ,85% es alto y 15% medio. Estos resultados difieren con los encontrados por Tapia M. (2019) ya que en su investigación el 76,7 % lo percibe nivel medio, mientras que el 13.3% es bajo y solo el 10% es alto.

En el desarrollo personal del trabajador podemos visualizar un nivel alto con 80%, 7% medio y bajo con un 3%, que difiere con los encontrados por Tapia M. (2019) ya que un

73,3% lo percibe nivel medio, mientras que el 16,7% lo percibe como bajo y solo el 10% que es alto.

En administración del tiempo libre encontramos 88% alto y 12% un nivel medio. Los resultados son semejantes con los encontrados por Tapia M. (2019) ya que en su investigación el 73,3% es alto, mientras que el 26,7% es medio y un 3,3% lo considera nivel bajo. Podemos observar que en ambas investigaciones en mayor porcentaje predomina el nivel alto.

Si bien los objetivos en ambos trabajos son plasmados de diferente manera, se puede observar que guardan semejanza entre ellos ya que en ambas investigaciones se pretende obtener conocimientos sobre la calidad laboral de los colaboradores en la entidad. En nuestro trabajo de investigación la población son colaboradores de campo ya que ellos laboran dentro del área de servicios públicos en lo que es limpieza pública, barrido de calles y en el ornato de parques y jardines del distrito de Huaura, caso distinto con la población de la otra investigación que son colaboradores del área administrativa. La metodología aplicada en ambas investigaciones es básica descriptiva, diseño no experimental con enfoque cuantitativo, en ambas investigaciones fue usado el cuestionario CVT-GOHIZALO, pero cada una adaptada a la realidad de su población. Nuestra población fue de 75 colaboradores entre varones y mujeres, mientras que en la otra investigación fueron 30.

Los resultados obtenidos no tienen similitud entre ellos ya que mientras en una institución mayormente los colaboradores perciben alta calidad en su trabajo, en el estudio con el que comparamos consideran nivel medio, pero se tomó como referente ya que ambas instituciones son municipalidades y los colaboradores buscan contribuir de una u otra forma en brindar un buen servicio a su institución y a su comunidad. Finalmente encontramos diferencias y similitudes en ambos trabajos de investigación y la percepción de la variable de estudio por los colaboradores, esto es de suma importancia en ambas organizaciones para seguir tomando interés en el bienestar de sus trabajadores y de esta manera ellos puedan desempeñarse de la mejor manera posible dentro de su institución.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: En su mayoría de la población de estudio se encuentra en un nivel alto con 89% y 11% nivel medio. Por lo tanto, se llega a concluir que la calidad de vida en el trabajo se encuentra en un grado alto con respecto a las condiciones de trabajo y bienestar que le brinda la institución.

Segunda: En el soporte institucional para el trabajo, presenta un 87% alto, nivel medio 9%, por último, 1% nivel bajo. Por lo tanto, se concluye que la mayoría percibe un grado alto esto debido a que los trabajadores sienten que la organización por medio de sus jefes directos les indica, supervisa y apoya en los procedimientos para la realización de su trabajo.

Tercero: En seguridad en el trabajo presenta un 60% es de nivel medio, 33%, nivel alto, 7% bajo. Por lo tanto, se llega a la conclusión que los colaboradores en su mayoría se encuentran medianamente conformes, nos demuestra que la institución debe poner más énfasis en cuanto a los elementos imprescindibles que requiere el trabajador para ejercer su labor, la demora en la retribución económica, hace sentir a los colaboradores vulnerables.

Cuarto: En la integración al puesto de trabajo identificamos un 83% alto, 17% medio. Por lo tanto, se llega a concluir que los colaboradores en su mayoría se encuentran motivados y adaptados a su puesto y ambiente de trabajo.

Quinto: En la satisfacción en el trabajo se identificó un nivel alto 49 %, un nivel medio con 47% y bajo 4%. Por lo tanto, se llega a la conclusión que casi la mitad de los colaboradores están satisfechos con sus labores, pero cabe resaltar que casi en un mismo porcentaje se encuentran insatisfechos ya sea por la cantidad de horas de trabajo, tareas encargadas y/o la ausencia de reconocimiento al trabajador por parte de la organización.

Sexto: En el bienestar logrado a través del trabajo se identificó un 85 % alto y nivel medio 15%. Este resultado nos lleva a concluir que la mayoría de los colaboradores a través de sus ingresos satisfacen sus necesidades básicas y esto le permite vivir de una manera adecuada.

Séptimo: El desarrollo personal a través del trabajo, se identificó que presenta un nivel alto con el 80%, nivel medio 17% y 3% bajo. Por lo tanto, se llega a concluir que los colaboradores mayormente sienten que han desarrollado sus potencialidades a través de su trabajo.

Octavo: En la administración del tiempo libre se identificó un 88% alto y un nivel medio 12%. Llegando a concluir que los colaboradores en su mayoría en sus horas libres, tratan de pasar tiempo en familia ya que ellos tienen un horario establecido de labores y esto les permite poder manejar sus tiempos fuera del trabajo.

6.2 Recomendaciones

Primera: Se sugiere a la subgerencia de servicios públicos seguir manteniendo el alto nivel de calidad de vida laboral, asimismo debe organizar talleres, capacitaciones, generar oportunidades y coordinaciones con diferentes áreas con la finalidad de que todos sus colaboradores se encuentren satisfechos y de esta manera puedan lograr los objetivos institucionales.

Segundo: Se recomienda a los jefes del área, preservar el alto nivel en soporte institucional, de igual manera se sugiere dar oportunidad a los trabajadores capacitándolos con el fin de que puedan obtener un mejor puesto de trabajo y salario.

Tercero: Para superar el problema del retraso de los pagos y la demora en la entrega de materiales de protección personal, se sugiere a la subgerencia de servicios públicos y de administración y finanzas, gestionen un presupuesto, de esta manera se atendería los requerimientos de los colaboradores.

Cuarta: Se sugiere a los jefes del área, seguir manteniendo el nivel alto en la integración al puesto de trabajo, ejecutar talleres de motivación y relaciones interpersonales con el fin de que todos los colaboradores se sientan integrados.

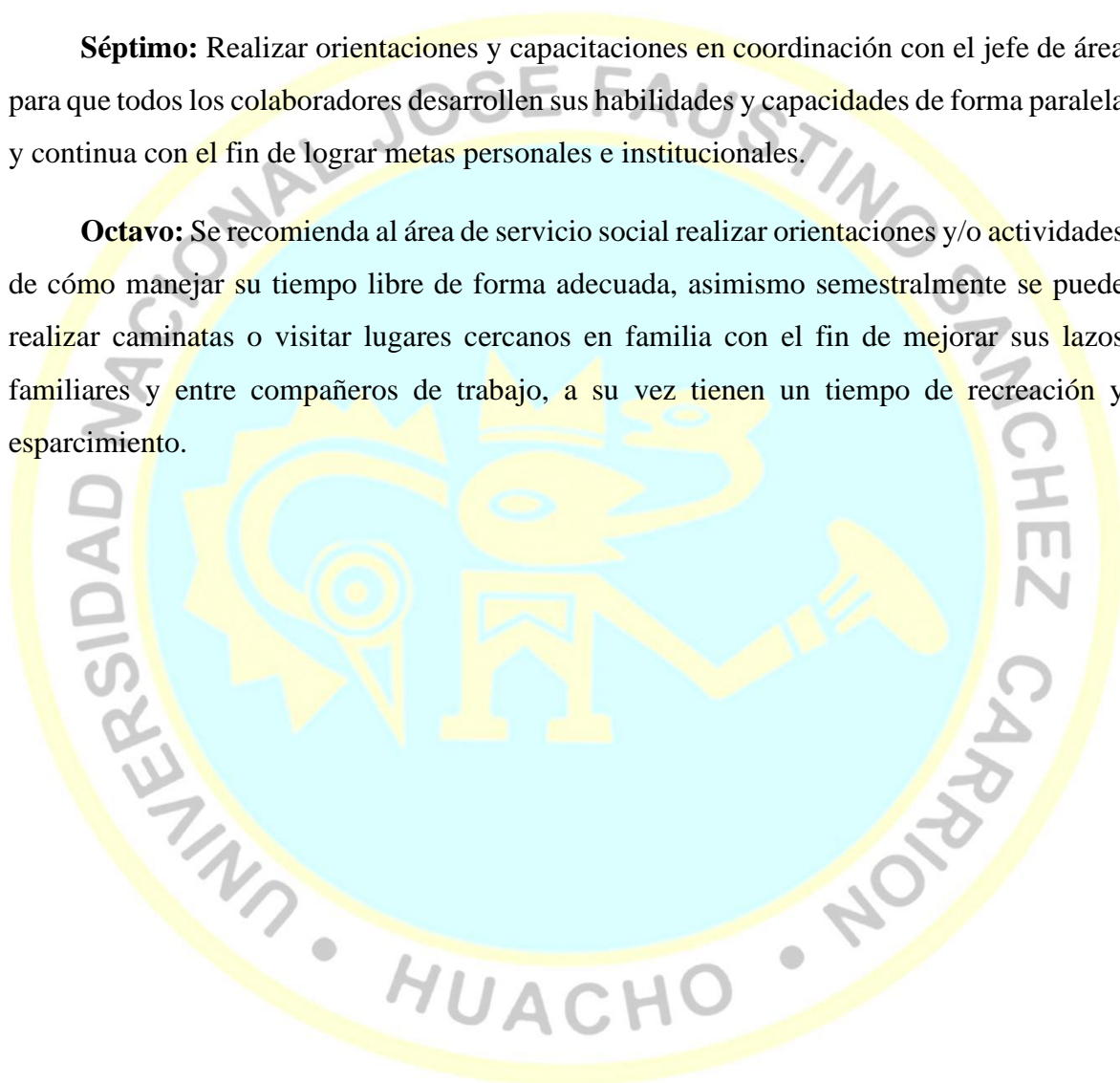
Quinto: Planificar charlas y/o actividades, en conjunto con el área de servicio social que tengan la finalidad de incentivar el trabajo en equipo en los colaboradores, así lograr

desarrollar sus funciones adecuadamente y de una manera rápida, a su vez realizar reconocimiento y premiaciones trimestrales al trabajador que ha realizado mejor sus labores.

Sexto: Coordinar con la subgerencia de desarrollo humano y con las instituciones correspondientes, para acelerar el proceso de vacunaciones continuas ya que los colaboradores están expuestos a muchas enfermedades, asimismo hacer seguimiento para ratificar que cada trabajador haya obtenido las vacunas respectivas.

Séptimo: Realizar orientaciones y capacitaciones en coordinación con el jefe de área para que todos los colaboradores desarrollen sus habilidades y capacidades de forma paralela y continua con el fin de lograr metas personales e institucionales.

Octavo: Se recomienda al área de servicio social realizar orientaciones y/o actividades de cómo manejar su tiempo libre de forma adecuada, asimismo semestralmente se puede realizar caminatas o visitar lugares cercanos en familia con el fin de mejorar sus lazos familiares y entre compañeros de trabajo, a su vez tienen un tiempo de recreación y esparcimiento.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Apablaza, M., Bravo, M., & Contreras, H. (2017). *calidad de vida laboral municipal en Chile*. Obtenido de <https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2017/12/calidad-de-vida-laboral-municipal-en-chile> 2017.
- Calixto L. Mary L., & Ventura R. Janeth. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la municipalidad distrital de Pillco Marca - Huanuco - 2017*. Huanuco, Marca.
- Chiroque M. Sandra M. (2018). *Calidad de vida laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura, 2018*. Piura, Huancabamba.
- Cruz T. Oscar L. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. Lima, Huacho.
- Mamani C. Rosber. (2019). *Factores de la calidad de vida en el trabajo en la gerencia de medio ambiente*. Municipalidad Distrital de Echarati, Cusco, La Convención.
- Peverengo María E. (2018). *Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo*.
- Tapia D. María M. (2019). *Calidad de vida laboral en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín - Huacho 2019*. Lima, Huacho.
- Vasquez P., M. (2018). *calidad de vida en el trabajo en profesionales de ENFERMERÍA de un hospital de salud*.

7.2 Fuentes bibliográficas

Maslow Abraham H. (1954). *Motivación y Personalidad*. Díz de los Santos S.A. Obtenido: https://www.academia.edu/31182848/Abraham_H_Maslow_Motivaci%C3%B3n_y_personalidad?email_work_card=view-paper

7.3 Fuentes hemerográficas

Gonzales .B, R., Hidalgo S., G., Salazar G., J., & Preciado S., M. (2010). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*.

T. Matabanchov S. Alavarez K. P. Riobamba O. J. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:Revisión del tema entre 2008-2018.

7.4 Fuentes electrónicas

Eurofound, O. (06 de 05 de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*.

MTPE. (Julio de 2009). *Boletín de Economía Laboral*.

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

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Calidad de vida laboral en los colaboradores de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo se manifiesta la calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se manifiesta el soporte institucional para el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021? ¿Cómo se manifiesta la seguridad en el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021? ¿Cómo se manifiesta la integración del puesto de trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021? ¿Cómo se manifiesta la satisfacción por el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021? ¿Cómo se manifiesta el bienestar logrado a través del trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021? ¿Cómo se manifiesta el desarrollo personal en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021? ¿Cómo se manifiesta la administración del tiempo libre en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo se manifiesta la calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar como se manifiesta el soporte institucional para el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Identificar como se manifiesta la seguridad en el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Identificar como se manifiesta la integración del puesto de trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Identificar como se manifiesta la satisfacción por el trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Identificar como se manifiesta el bienestar logrado a través del trabajo en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Identificar como se manifiesta el desarrollo personal en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Identificar como se manifiesta la administración del tiempo libre en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p>	No aplica	Calidad De Vida Laboral	<p>Soporte Institucional para el trabajo: Procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción, autonomía</p> <p>Seguridad en el trabajo: Procedimientos de trabajo, salario, materiales para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores, capacitación para el trabajo</p> <p>Integración al puesto de trabajo: Pertinencia, motivación, ambiente de trabajo</p> <p>Satisfacción por el trabajo: Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo, autovaloración</p> <p>Bienestar logrado a través del trabajo: Identificación con la institución, beneficios del trabajo para otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general, evaluación de la nutrición</p> <p>Desarrollo personal del trabajador: Logros, aspiraciones de mejor, seguridad personal.</p> <p>Administración del tiempo libre: Planificación del tiempo libre, equilibrio entre trabajo y vida familiar</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva pura</p> <p>Diseño: No experimental Corte transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 75 colaboradores</p> <p>Muestra: 75 colaboradores</p> <p>Instrumento: Cuestionario CVT GOHISALO</p>

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SANCHEZ CARRION



Facultad De Ciencias Sociales
Escuela Profesional De Trabajo Social

CVT – GOHISALO

Autor (es): Gonzales, Hidalgo, Preciado y Salazar (2010)

Adaptado: Matias E. & Veramendes F. (2020)

Estimado colaborador, con el fin de identificar el nivel de calidad de vida laboral, solicitamos responda el siguiente cuestionario, la información que nos brinde será de forma confidencial y anónima por eso le pedimos que sea lo más sincero posible. A continuación, encontrará una serie de afirmaciones, para ello le solicitamos que lea atentamente y marque la alternativa con un aspa según su opinión.

SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Me han informado de una forma clara y concisa como debo realizar mi trabajo					
2. Me han indicado el procedimiento de como soy evaluado cuando realizo mis labores.					
3. Me entregan los resultados cuando supervisan mi trabajo como una forma de mejorar mi labor.					
4. Estoy satisfecho con la manera como supervisan mi trabajo					
5. Recibo un excelente trato de parte de mis superiores					
6. Mi superior tiene interés por la calidad de vida de sus colaboradores					
7. Mi superior se muestra interesado por la satisfacción de mis necesidades.					
8. A mi superior le importa conocer y solucionar los conflictos que se dan en mi área de trabajo					
9. Tengo el reconocimiento de mi superior, por el esfuerzo que pongo al realizar mis labores					
10. Tengo el apoyo de mi superior para solucionar problemas y hacer más simple la elaboración de mi trabajo					

11. Cuando se me presentan dificultades fuera del entorno laboral y perjudican mi trabajo, mi superior está dispuesto a ayudarme					
12. Obtengo retroalimentación por parte de mis superiores y compañeros de trabajo sobre la apreciación que tienen de mi trabajo					
13. En mi organización reconocen el empeño de eficacia y aprendizaje con oportunidades de promoción					
14. Siento que soy libre para manifestar lo que pienso en relación al trabajo sin miedo a que mis superiores puedan tomar represalias por ello					
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Nada satisfecho	Poco Satisfecho	Moderada-mente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
15. El nivel de satisfacción que tengo por la manera establecida de ejercer mi labor es					
16. El nivel de satisfacción con relación a mi sueldo es					
17. La forma como me siento cuando comparo mi salario al de los demás por ejercer la misma función en otras entidades es					
18. Siento que mi sueldo es suficiente para poder satisfacer mis necesidades básicas					
19. Siento que cuento con los insumos suficientes de trabajo para poder llevar a cabo mis labores					
20. Percibo que la calidad de los insumos recibidos son los más adecuados para la realización de mi trabajo					
21. Son resueltos los problemas de salud que se dan con frecuencia en los trabajadores por los mismos servicios de salud que brinda la institución					
22. Mi nivel de satisfacción con relación a las condiciones físicas de mi lugar de trabajo (ruido, iluminación, aseo, orden, etc.) es					
23. Se realizan exámenes de salud periódicamente por parte de mi institución					
24. Mi nivel de satisfacción por el tipo de capacitación que me brinda la institución es					
INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
25. Considero que son respetados mis derechos laborales en mi organización					
26. Mi labor contribuye al logro de metas comunes con mis compañeros de labores					

27.Estoy activo en el trabajo porque me siento motivado					
28.Averiguo la manera en que disminuyan las dificultades que encuentro para el logro de mis objetivos y metas laborales					
29.El nivel de satisfacción que tengo del trato con mis compañeros de labores es					
30.Al manifestarse problemas en mi trabajo, se resuelven dialogando					
31. Mis compañeros son solidarios cuando se me presentan problemas en el trabajo					
32. Cuando tengo inconvenientes para realizar mi trabajo obtengo ayuda de mis compañeros					
33.Hay buena disposición en el desempeño de las labores y la resolución de conflictos con mis compañeros					
SATISFACCION POR EL TRABAJO	Nada satisfecho	Poco Satisfecho	Moderada -mente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
34.Respecto a las funciones que realizo en mi organización, mi grado de satisfacción es					
35.Mi nivel de satisfacción cuando realizo todas las tareas encomendadas es					
36.Me siento satisfecho con las oportunidades que poseo para usar mi iniciativa y creatividad en mis labores					
37.Con relación al turno de labores que me han designado estoy					
38.Respecto a la cantidad de labores que desarrollo, mi grado de satisfacción es					
39. Mi nivel de satisfacción por laborar en esta organización a comparación con otras entidades conocidas es					
40.Respecto con la duración de mi jornada de labores estoy					
41.Con relación al reconocimiento por mi trabajo que tengo de otras personas me siento					
42.En este momento con relación a la forma de contratación me siento					
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
43.Tengo la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para realizar mis actividades cotidianas (vestirme, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)					
44.Siento que mi alimentación diaria es suficiente en cantidad y calidad.					

45.Me siento satisfecho utilizando mis habilidades y destrezas en mi trabajo diariamente					
46.Estoy identificado con las metas institucionales					
47.Mi labor me posibilita acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
48. ¿Mi labor es beneficiosa para otras personas?					
49. Mi labor aporta a la buena imagen que tiene la organización ante los usuarios					
50.Tengo la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para realizar mi trabajo					
51.Mi nivel de compromiso que tengo hacia el logro de mis propósitos, con relación al trabajo son					
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
52.Siento que las satisfacciones personales que he logrado se han dado por mi trabajo en la organización					
53.Mis potencialidades aumentan porque estoy en este trabajo					
54. Mi trabajo me da la oportunidad de enfrentar cualquier situación desfavorable que tenga					
55.Siento que mi trabajo me ha posibilitado obtener el tipo de vivienda que poseo					
56.Obtengo reconocimiento de parte de los usuarios de la organización, por el trabajo que desempeño					
57.Poseo la facultad de mejorar mi nivel de vida en base a la labor que realizo en mi organización					
58.Considero que mi trabajo me ha posibilitado dar el cuidado indispensable para mantener la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
59. El nivel de compromiso que tengo hacia el logro de las metas institucionales es					
ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
60.Mis labores de trabajo me posibilitan estar al cuidado de mi familia					
61.Mis horas laborales me posibilitan realizar actividades en el hogar					
62.Mis labores de trabajo me dan la posibilidad de convivir con mi familia					
63.Estoy de acuerdo con la necesidad de cumplir totalmente con las tareas encomendadas					
64.Mis labores de trabajo me dejan realizar actividades programadas.					

04 EVIDENCIA FOTOGRAFICAS

