

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



**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES OBREROS DE  
LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN, 2021**

**Presentado por:**

LINDA KEYLIN BARBOZA VILLANUEVA  
VANINA SHECIRA CANALES VILLANUEVA

**Asesor:**

Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

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

**Huacho – Perú**

**2021**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES OBREROS DE  
LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN, 2021**

LINDA KEYLIN BARBOZA VILLANUEVA

VANINA SHECIRA CANALES VILLANUEVA

**TESIS DE PREGRADO**

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

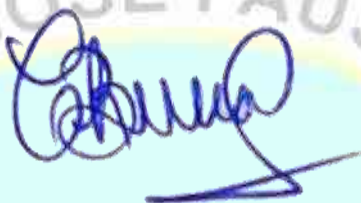
**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL  
HUACHO  
2021**



---

Dra. MARITZA ISABEL MARTINEZ LOLI

**ASESOR**



---

Dra. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

**PRESIDENTE**



---

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

**SECRETARIO**



---

M(o) BASILIO SUAREZ GUZMAN

**VOCAL**



The image features a large, semi-transparent watermark of the University of Huacho logo in the background. The logo is circular with a yellow border and contains a central emblem with a sun, a gear, and a book. The text 'UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN' is written around the top inner edge, and 'HUACHO' is at the bottom. The watermark is centered on the page.

## **DEDICATORIA**

A Janelle, mi hija y el mayor impulso de mi vida profesional, ella me motiva a mejorar, ser más responsable y promueve mis deseos de superación. Además de dedicarle a mi familia, a mi prima Marycruz y a D.T.A.

**Linda Keylin Barboza Villanueva**

Esta investigación va dedicada a Dios quien guía mis pasos y a mis hijos quienes son los que me impulsan a seguir adelante.

**Vanina Shecira Canales Villanueva**

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

## AGRADECIMIENTO

Al Todopoderoso por ayudarnos en la adversidad y a nuestros familiares por todo el amor y apoyo que nos brindaron en toda nuestra formación profesional.

Agradecer a nuestro Centro de Educación Superior y Escuela de Trabajo Social por la preparación para convertirnos en un profesional exitoso.

A Oscar Lindo Obregón, de la Municipalidad Distrital de Sayán y trabajadores del área, por su tiempo y ayuda para la aplicación de nuestro cuestionario.

**Linda B. y Vanina C.**





## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	18
1.5 Delimitaciones del estudio.....	18
1.6 Viabilidad del estudio.....	19

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	20
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	21
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Bases filosóficas.....	26
2.4 Definición de términos básicos.....	27

2.5 Hipótesis de investigación .....	29
2.5.1 Hipótesis general .....	29
2.5.2 Hipótesis específicas .....	29
2.6 Operacionalización de las variables .....	30

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1 Diseño metodológico .....	31
3.1.1 Tipo de investigación .....	31
3.1.2 Nivel de investigación .....	31
3.1.3 Diseño de investigación .....	31
3.1.4 Enfoque de investigación .....	31
3.2 Población y muestra .....	31
3.2.1 Población .....	31
3.2.2 Muestra .....	32
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	32
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información .....	34

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1 Análisis de resultados .....	35
4.2 Contrastación de hipótesis .....	44

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

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

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

6.1 Conclusiones .....	52
6.2 Recomendaciones .....	53

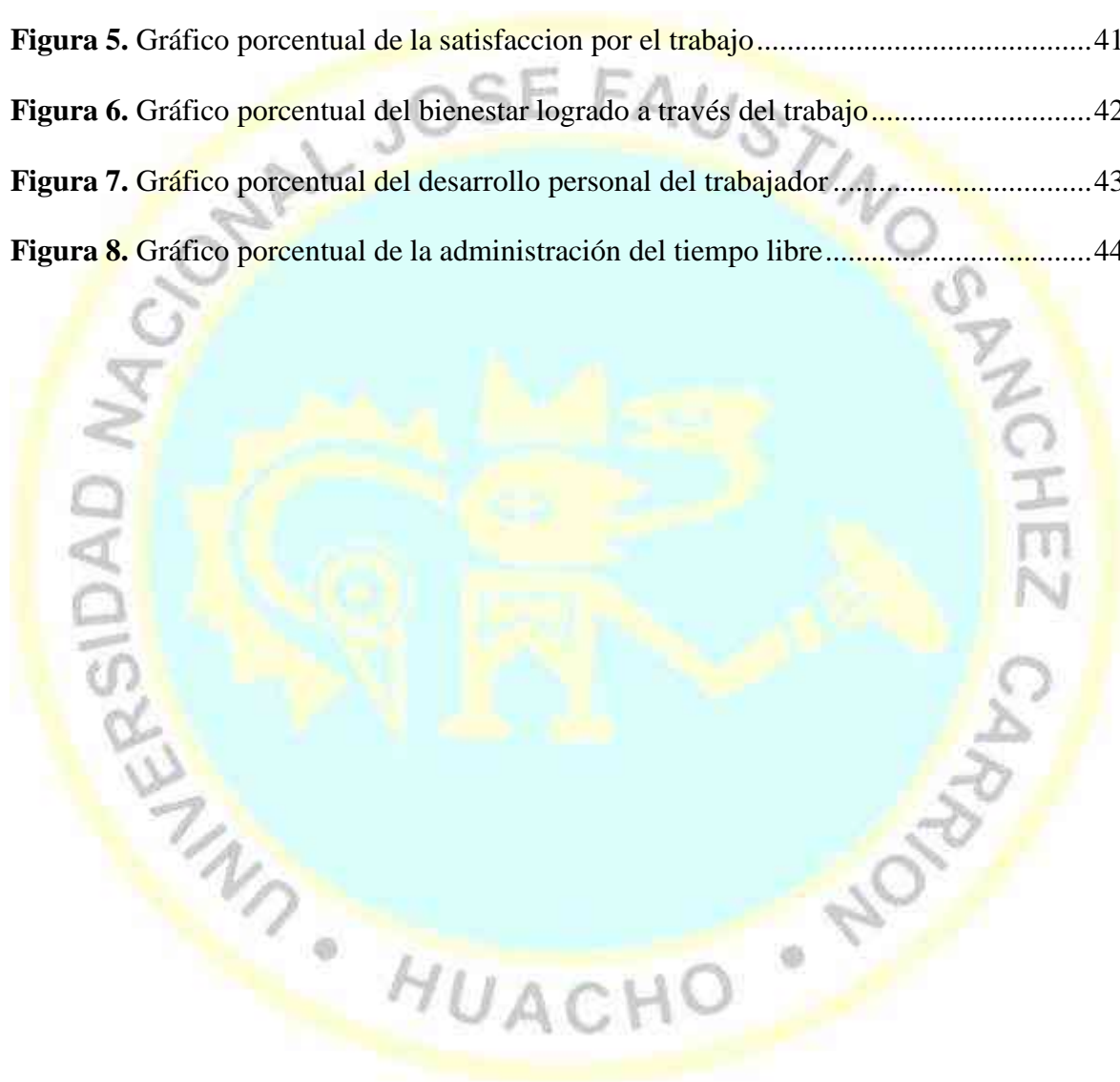
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>55</b>
7.1 Fuentes documentales.....	55
7.2 Fuentes bibliográficas.....	56
7.3 Fuentes hemerográficas .....	57
7.4 Fuentes electrónicas.....	57
<b>ANEXOS .....</b>	<b>58</b>
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	58
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS .....	61
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	64





## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Gráfico porcentual de la calidad de vida laboral.....	37
<b>Figura 2.</b> Gráfico porcentual del soporte institucional .....	38
<b>Figura 3.</b> Gráfico porcentual de la seguridad en el trabajo.....	39
<b>Figura 4.</b> Gráfico porcentual de la integración al puesto de trabajo.....	40
<b>Figura 5.</b> Gráfico porcentual de la satisfacción por el trabajo.....	41
<b>Figura 6.</b> Gráfico porcentual del bienestar logrado a través del trabajo.....	42
<b>Figura 7.</b> Gráfico porcentual del desarrollo personal del trabajador.....	43
<b>Figura 8.</b> Gráfico porcentual de la administración del tiempo libre.....	44



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Aspectos demográficos de la población .....	35
Tabla 2. Variable Calidad de vida laboral .....	36
Tabla 3. Dimensión Soporte institucional .....	37
Tabla 4. Dimensión Seguridad en el trabajo.....	38
Tabla 5. Dimensión Integración al puesto de trabajo .....	39
Tabla 6. Dimensión Satisfacción por el trabajo.....	40
Tabla 7. Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo.....	41
Tabla 8. Dimensión Desarrollo personal del trabajador .....	42
Tabla 9. Dimensión Administración del tiempo libre .....	43
Tabla 10. Variable Calidad de vida laboral .....	44
Tabla 11. Dimensión Soporte institucional .....	45
Tabla 12. Dimensión Seguridad en el trabajo .....	46
Tabla 13. Dimensión Integración al puesto de trabajo .....	46
Tabla 14. Dimensión Satisfacción por el trabajo .....	47
Tabla 15. Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo .....	48
Tabla 16. Dimensión Desarrollo personal del trabajador .....	48
Tabla 17. Dimensión Administración del tiempo libre .....	49

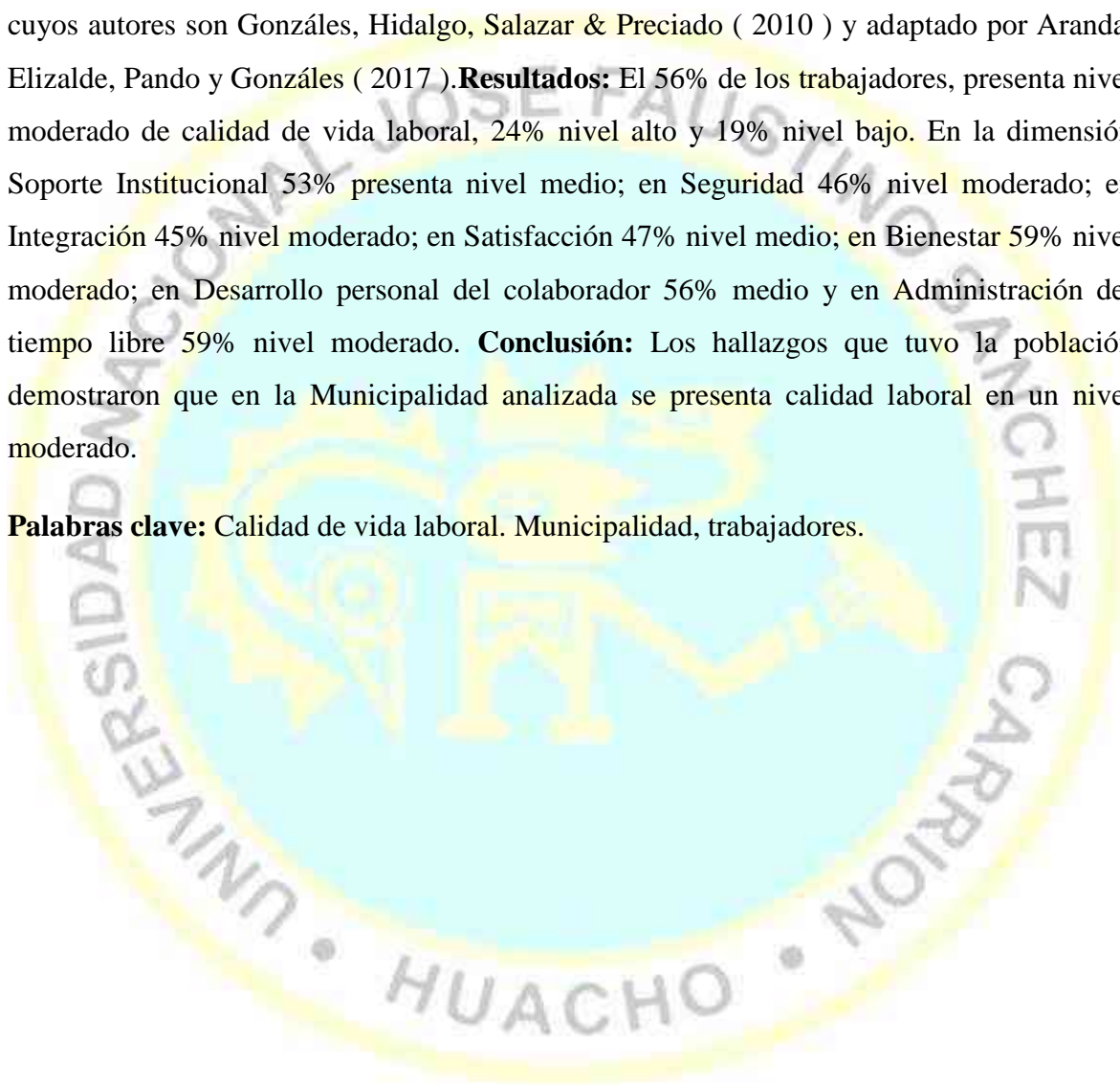
## Resumen

**Objetivo:** Identificar como se presenta la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

**Métodos:** Investigación básica, descriptiva, no experimental y cuantitativa. La población y muestra se conformó de 78 trabajadores quienes respondieron el cuestionario CVT-Gohisalo, cuyos autores son Gonzáles, Hidalgo, Salazar & Preciado ( 2010 ) y adaptado por Aranda, Elizalde, Pando y Gonzáles ( 2017 ).

**Resultados:** El 56% de los trabajadores, presenta nivel moderado de calidad de vida laboral, 24% nivel alto y 19% nivel bajo. En la dimensión Soporte Institucional 53% presenta nivel medio; en Seguridad 46% nivel moderado; en Integración 45% nivel moderado; en Satisfacción 47% nivel medio; en Bienestar 59% nivel moderado; en Desarrollo personal del colaborador 56% medio y en Administración del tiempo libre 59% nivel moderado. **Conclusión:** Los hallazgos que tuvo la población demostraron que en la Municipalidad analizada se presenta calidad laboral en un nivel moderado.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral. Municipalidad, trabajadores.

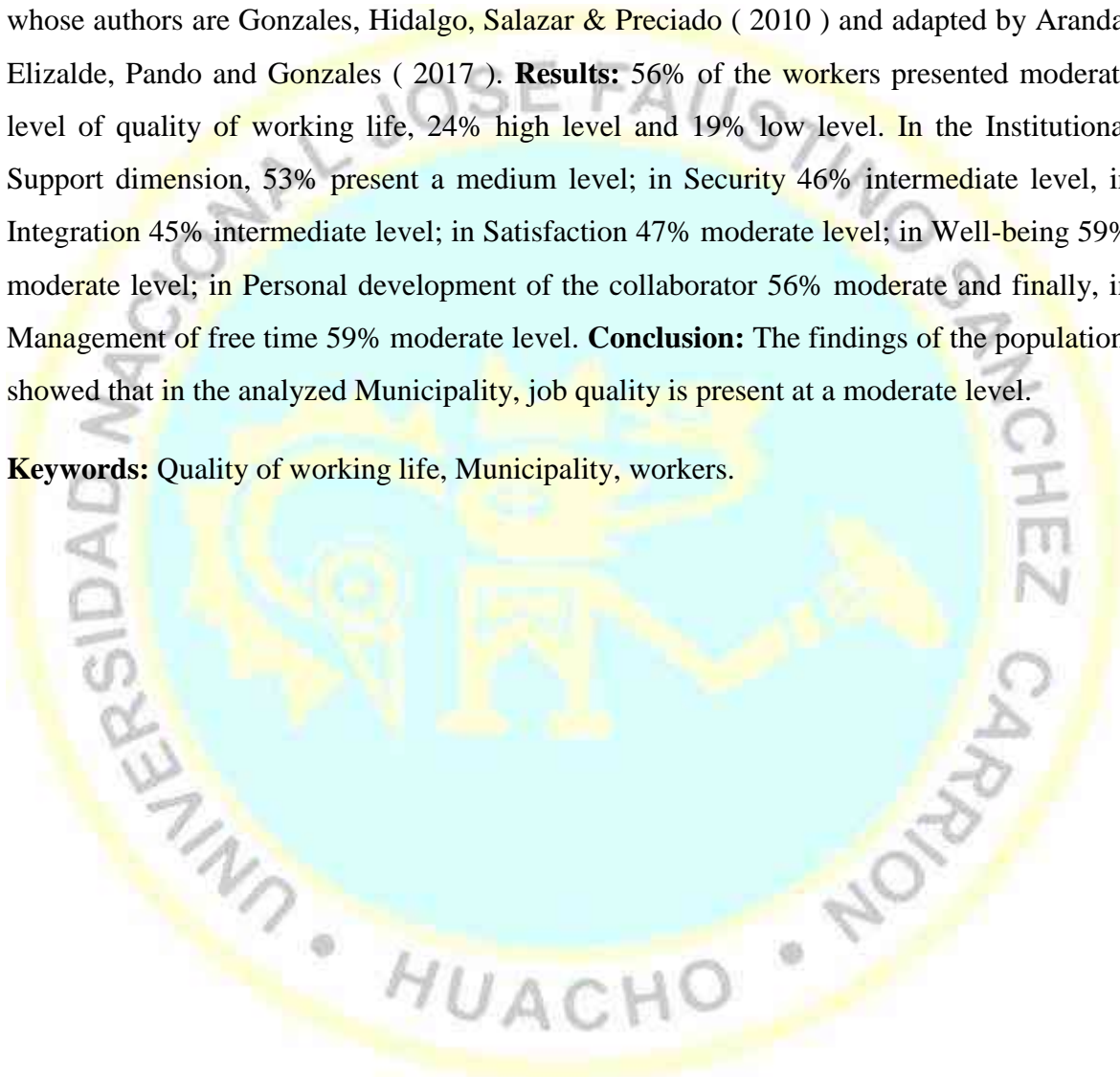


## Abstract

**Objective:** Identify how the quality of life is presented in the work of the worker collaborators of the public services management of the District Municipality of Sayán, 2021.

**Methods:** Basic, descriptive, non-experimental, and quantitative research. The population and sample consisted of 78 collaborators who answered the CVT GOHISALO questionnaire, whose authors are Gonzales, Hidalgo, Salazar & Preciado ( 2010 ) and adapted by Aranda, Elizalde, Pando and Gonzales ( 2017 ). **Results:** 56% of the workers presented moderate level of quality of working life, 24% high level and 19% low level. In the Institutional Support dimension, 53% present a medium level; in Security 46% intermediate level, in Integration 45% intermediate level; in Satisfaction 47% moderate level; in Well-being 59% moderate level; in Personal development of the collaborator 56% moderate and finally, in Management of free time 59% moderate level. **Conclusion:** The findings of the population, showed that in the analyzed Municipality, job quality is present at a moderate level.

**Keywords:** Quality of working life, Municipality, workers.





## INTRODUCCIÓN

La investigación actual plantea como propósito determinar la calidad de vida laboral en los personales obreros de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Sayán.

La investigación presenta relevancia porque aborda la satisfacción de los empleadores en el área que se desempeña, con esta investigación podemos ver la calidad de vida que tienen los obreros de la Municipalidad.

El presente estudio está dividido del siguiente modo:

**Capítulo I:** Incluye la descripción problemática, seguido de la formulación de la misma y también el planteamiento de los objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

**Capítulo II:** Se presentan los antecedentes internacionales y nacionales, como también por fundamentos teóricos-filosóficos que sustentan la investigación. Así mismo, las definiciones conceptuales según autores, la operacionalización de variable y las hipótesis.

**Capítulo III:** Se presenta la metodología aplicada, el tipo, nivel, diseño, enfoque, población seleccionada y la muestra de la misma. Así como, los procesos e instrumentos del estudio.

**Capítulo IV:** Se demuestra el resultado obtenido de la técnica e instrumento usados.

**Capítulo V:** Se realizan las discusiones de la tesis, confrontándola con investigaciones similares.

**Capítulo VI:** Se plasman las conclusiones y recomendaciones.

**Referencias bibliográficas:** Se consideran artículos de revistas, libros, tesis que muestran el avance de las investigaciones en este campo de estudios.



## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

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

La investigación ha mostrado una realidad preocupante, donde los colaboradores han sido los más afectados, se ha profundizado la falta de empleo llegando a condiciones de precariedad laboral. De esa manera, ha disminuido sus ingresos económicos, incidiendo en sus gastos de salud, alimentos y educación de sus familias. Por este motivo, es fundamental conocer el ámbito laboral que caracteriza a una población trabajadora conocida como Población económicamente activa (PEA). Para González, Hidalgo, & Guadalupe ( 2007 ), el placer de trabajar depende del bienestar que le entregue el trabajo, el cual permitirá cubrir una extensa alternativa de necesidades personales, lo que lo hace clave para crear una familia social y mantener la economía y la salud. ( p. 122 )

La Organización Internacional del Trabajo ( 2019 ) resalta las grandes diferencias que existen entre las horas en las que se trabaja y los niveles de trabajo de 1200 millones de empleados. Además, evidencian las paupérrimas condiciones de trabajo a las que están rodeadas las personas con un grado de formación inferior. Dicha forma de laborar en su mayoría logra desembocar frustración, irritación y resentimiento en las personas afectadas. Adicionalmente a este concepto Pok (2007) (como se citó en Gómez, 2010 ), asevera que el trabajo inestable, según lo define la OIT, está representado por la incertidumbre, la ausencia de un contrato o la ausencia de un contrato por tiempo indeterminado. (p.226)

Por otro lado, según un estudio realizado por Bottan, Cossio, & Hofftmann ( 2020 ), se reveló que, en 17 países latinoamericanos, el 45 % de las familias tenía un integrante que no tenía trabajo, el 71 % pertenecía a familias con ingresos menores y el 14 % a familias con ingresos mayores. En dicho estudio elaborado, podemos ver que la situación económica tuvo un cambio radical a causa de la COVID 19, porque

muchos jefes de familia quedaron sin sustento para sus hogares, lo que provocó una crisis económica en las familias.

Del mismo modo, en el país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ( 2020 ), señaló que en el 2019 la población económicamente activa (PEA) creció en promedio de 2,9 % por año, es decir, aproximadamente 252 mil 574 personas ingresaron anualmente a trabajos adecuados. De acuerdo con esa estadística se muestra la población que estuvieron en condición de desempleados con un porcentaje de 3,9 % del total de la PEA, lo cual representa a 697 mil 381 personas. Según el informe se podría decir que unas condiciones laborales adecuadas conducen a que los trabajadores sientan bienestar al momento de buscar y escoger cierto empleo, y es así como se contextualiza el bienestar en el contexto laboral, pues esta refleja el ambiente de trabajo para quien labora.

Asimismo, la Municipalidad Distrital de Sayán es una institución de gobierno local, cuyos propósitos es brindar al ciudadano servicios y mejoramiento, entre ellos el de limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes y seguridad. Para llevar a cabo estas actividades requiere de trabajadores que cumplan con dicha labor, a pesar de la actual pandemia en la que vive. Conociendo lo anterior, la problemática municipal se caracteriza de la siguiente manera: el soporte institucional se presenta por ausencia de supervisiones; así mismo la seguridad en el trabajo es un problema por falta de capacitaciones; cubrir excesivas horas de trabajo, por retrasos de pagos, por no contar con beneficios laborales, por excesivas faltas justificadas debido a problemas familiares entre otros; de modo que hay desmotivación para la integración laboral; a pesar que se sabe que el trabajador es un componente fundamental en el progreso de la comunidad.

Ante esta situación, es imprescindible estudiar la percepción que tienen sobre sus condiciones laborales a partir de la actuación de sus supervisores, las condiciones de seguridad laboral, los ingresos económicos que perciben y si la institución se preocupa por el desarrollo de sus competencias individuales mediante capacitaciones; estudio que permitirá proponer la mejora en percepción en su ámbito laboral en una población trabajadora que se dedica a contribuir con los servicios de la ciudad desde nuestra profesión .

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta el soporte institucional para el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021?

¿Cómo se presenta la seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿Cómo se presenta la integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿Cómo se presenta la satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿Cómo se presenta el bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿Cómo se presenta el desarrollo personal del trabajador en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿Cómo se presenta la administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?



## 1.3 Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Identificar como se presenta la calidad de vida laboral en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Describir como se presenta el soporte institucional para el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021.

Describir como se presenta la seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Describir como se presenta la integración al puesto de en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Describir como se presenta la satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Describir como se presenta el bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Describir como se presenta el desarrollo personal que se presenta del trabajador obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Describir como se presenta la administración del tiempo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **Justificación Teórica**

El actual estudio conto con aporte teórico según autores, los cuales fundamentan modelos teóricos existentes, como la teoría sobre la motivación humana de Maslow y Hezberg. Ambas teorías precisan que es necesario cubrir las necesidades biológicas y las de seguridad. Pero, sobre todo, que existe una frecuencia elevada para cubrir las necesidades básicas debido a que en ellas se ha categorizado la compensación económica. Por otra parte, Maslow en su teoría también considera las necesidades sociales que necesitan los hombres; las cuales también fueron relevantes para formular las dimensiones de nuestra variable de estudio.

### **Justificación Práctica**

La investigación tuvo el propósito de informarse acerca de la problemática de calidad de vida en el trabajo dentro del entorno que se desempeñan los colaboradores de dicha municipalidad y proponer recomendaciones a través de la realidad en que percibe en la actualidad.

### **Justificación Metodológica**

La investigación hizo uso del método científico donde se empleó técnicas e instrumentos que permitieron obtener conocimiento valido y confiable. Se empleó el “CVT GOHISALO”, que fue usado para el acumulo de porcentajes y para calcular otras realidades.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **Delimitación temporal**

Efectuada entre octubre y noviembre del presente periodo. De esta manera, se reconoció la problemática y el acumulo de datos esenciales para la investigación.

### **Delimitación espacial**

Llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de Sayán, distrito de Sayán, en la que los participantes fueron trabajadores obreros.



### **Delimitación social**

Dirigido a obreros contratados de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente. Entre varones y mujeres que residen en el mismo distrito, y el centro poblado de Andahuasi.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

### **Viabilidad de Recursos Humanos**

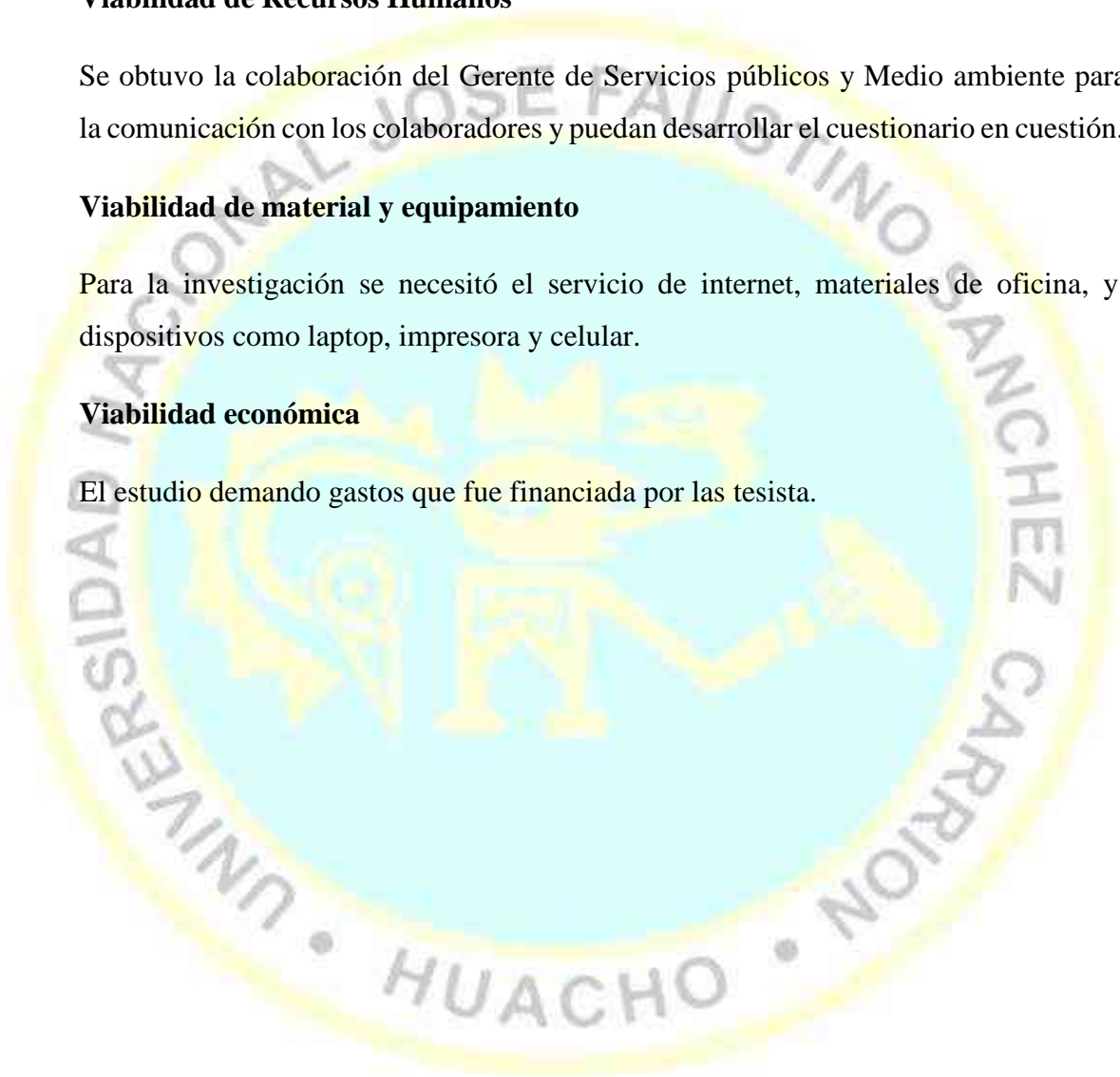
Se obtuvo la colaboración del Gerente de Servicios públicos y Medio ambiente para la comunicación con los colaboradores y puedan desarrollar el cuestionario en cuestión.

### **Viabilidad de material y equipamiento**

Para la investigación se necesitó el servicio de internet, materiales de oficina, y dispositivos como laptop, impresora y celular.

### **Viabilidad económica**

El estudio demandó gastos que fue financiada por las tesista.



## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Soto ( 2019 ), realizó la investigación sobre “*Diseño de un programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en Quito*”, la investigación tuvo como finalidad la elaboración y presentación de un programa que ayude a la empresa a aumentar el grado de un buen mundo laboral para los empleados. Fue aplicado, no experimental y exploratorio, el cual utilizó un cuestionario aplicado a los 91 trabajadores del estudio jurídico, de los cuales el 18 % lo percibe en satisfacción laboral bajo, el 26 % moderado, el 56 % alto. En consecuencia, se concluyó que el 44 % de los encuestados no se siente completamente satisfecho respecto a la calidad de vida que le brinda su ambiente de trabajo. En efecto, a través del programa propuesto se propusieron resolver las principales dimensiones con deficiencias, según los resultados: Salario percibido, administración del tiempo libre, oportunidades de ascenso y estabilidad.

Quintana ( 2014 ), desarrolló la investigación “*Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo – México*” tuvo como finalidad comprobar el nivel de calidad de vida laboral, así como conocer las cualidades sociodemográficas y los agentes que influyen en los colaboradores del área de enfermería del Centro de Salud Hermosillo que pertenecen del 1° al 3° nivel de atención. Investigación fue cuantitativo, correlacional, transversal y comparativa, la muestra la conformaron 345 personas. Asimismo, los resultados de aplicar el cuestionario “CVT-Gohisalo” señalaron que, el 60.4 % del personal posee un nivel bajo de bienestar en el trabajo; el 44.7 % posee nivel bajo en desarrollo personal y el 37.1 % nivel bajo en gestión de momentos ocios. Por ello, el estudio concluyó que la nómina de

enfermería tanto del segundo y tercer nivel son los que presentan un grado más inferior de acuerdo con la calidad de trabajo que perciben en sus centros de labor.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Matias & Veramendes ( 2021 ) en su estudio denominado: “*Calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2021*”, plantearon conocer la calidad de vida laboral de los empleados del área de servicios públicos. Por ello, utilizaron metodología básica, descriptiva, no experimental y cuantitativa. Aplicaron el instrumento del cuestionario “CVT Gohisalo” a una población de 75 colaboradores. El estudio respecto a cada una de las dimensiones reveló que en la dimensión Soporte institucional 87 % presenta nivel alto, Seguridad 60 % perciben nivel alto, Integración 87 % presenta nivel alto, Satisfacción 37 % manifiesta nivel alto, Bienestar 85 % percibe nivel elevado y gestión de momentos libres 88 % manifiesta un grado alto. Finalmente, concluyeron que la mayor parte de los empleados tienen una calidad laboral favorable.

Alfante ( 2020 ), en su tesis: “*Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simón Bolívar I-3*”, se propuso identificar la calidad de vida laboral de los empleados del departamento de Salud de ambos establecimientos. Investigación no experimental, transversal y descriptiva. El universo y el ejemplar fue integrada por 29 empleados. Se utilizó el cuestionario validado del autor Esteban Agulló. Se obtuvieron como resultados que en la dimensión Apoyo directivo, el 93.1 % tuvo percepción nivel medio; dimensión Demanda del trabajo, el 69 % presentó nivel moderado y en la dimensión motivación intrínseca el 86.2 % manifestó nivel alto. Por ello, el autor concluyó que, en las dos primeras dimensiones los profesionales de la salud estaban en un punto medio entre la satisfacción e insatisfacción; mientras que en la dimensión Motivación.

Lobato ( 2017 ), para su investigación: “*Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*”, propuso establecer el nexo entre las variables: acuerdo laboral y calidad de vida laboral. La investigación es correlacional, descriptiva, no experimental y transversal.



Asimismo, la autora aplicó a 38 trabajadores el cuestionario CVT Gohisalo. Los resultados que arrojó el instrumento fueron: Soporte institucional 2.64 nivel medio; Seguridad 2.59 nivel medio, Integración 2.69 nivel medio, Satisfacción 2.64 nivel medio, Bienestar 2.88 nivel medio, Desarrollo personal del trabajador 2.58 nivel medio, Administración del tiempo libre 2.54 grado medio. Se concluyó que los empleados de la empresa de construcción analizada, media de forma general como en cada una de las dimensiones.

## 2.2 Bases teóricas

### Definición

Se ha logrado identificar las siguientes definiciones de los autores, que a continuación se detallan:

Mateu (1984), como se citó en Peiró & Pietro (1996 ), la describe como la oportunidad de los trabajadores pertenecientes a la contribución de forma positiva sobre su propio ambiente laboral, mediante su intervención en las decisiones que aquejen al mismo, y permitiendo la satisfacción en el trabajo, realización personal y una mayor autoestima.

Asimismo, De la Poza & Prior (1988) citado en Peiró & Pietro (1996 ), considera que es el modo en cómo se genera la práctica en el trabajo a través de cualidades objetivas y subjetivas. (p.162). En efecto, dado que la comodidad del trabajador no solo requiere de agentes personales, sino de las condiciones que les brindan en su trabajo, en esta investigación se consideraron como indicadores de calidad de vida a ambas condiciones expuestas por el autor.

Por su parte, Chiavetano ( 2009 ), indica que el término tiene dos funciones: brindar beneficios sociales a los colaboradores para que consigan la satisfacción laboral; y la importancia de las empresas en su vinculación con la productividad. (p.492) Por lo último mencionado, es importante que la Municipalidad Distrital de Sayán priorice mucho más el bienestar de sus trabajadores; ya que su rendimiento en el trabajo, está ligado a la calidad de vida que experimentan en sus actividades.

Finalmente, nuestros autores base para la investigación, Gonzalez, Hidalgo, & Guadalupe, ( 2007 ), señalan que “es un concepto que abarca el análisis de dimensiones basadas en la satisfacción de un conjunto de necesidades personales del trabajador” ( p. 122 )

## **Dimensiones de calidad de vida laboral**

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

Refieren a un conjunto de componentes que contribuyen a la empresa, los cuales dan amparo al empleador. Tiene como indicadores los siguientes subdimensiones: supervisión laboral, relación con los superiores, responsabilidad laboral, reconocimiento laboral y oportunidades.

### **Seguridad en el trabajo**

Se relacionan con la satisfacción que sienten en los procesos de trabajo, entradas o salarios, así como en la calidad y cantidad de insumos para poder laborar eficientemente, junto a las formaciones.

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

Inclusión del trabajador a la institución en los elementos principales; comprende los subdimensiones de relaciones laborales, motivación y derechos laborales.

### **Satisfacción por el trabajo**

Es la percepción total de interés que el trabajador tiene de su labor, basada en los siguientes subdimensiones: contrato con la empresa, orgullo por la institución, evaluación de actividades laborales, capacitación laboral y valoración personal.

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

Aspecto psicológico en donde se percibe bienestar de las necesidades enfocadas en el estilo de vida, abarcando el goce de bienes y riquezas alcanzados a través de la realización de actividades laborales. Incluye los siguientes subdimensiones: servicios básicos, nutrición, importancia de mi labor, imagen de la empresa, compromiso laboral y evaluación de capacidades físicas, mentales y sociales.

### **Desarrollo personal del trabajador**

Mejoramiento de los atributos personales de los empleados mediante sus labores; valorados en satisfacción, evaluación de capacidades y estabilidad.



## **Administración del tiempo libre**

Indica la manera de goce de la vida por parte de los trabajadores, en horarios no laborales. Incluye las subdimensiones de planificación de actividades en momentos de ocio, y la armonía que debe existir tanto en el aspecto laboral como familiar.

## **Teorías sobre calidad de vida laboral**

### **Teoría de la jerarquización de las necesidades**

Maslow ( 1954 ), explica como a medida que vamos satisfaciendo los distintos niveles de necesidades, tendremos deseos más altos de querer satisfacer el siguiente nivel de necesidades. De forma visual mediante una pirámide, Maslow formula un modelo de jerarquía relacionado a las necesidades del ser humano.

#### **Necesidades fisiológicas**

Se refieren a las necesidades más básicas que debe cubrir el ser humano. Por ejemplo: alimentación, respiración, hidratación, descanso, reproducción, entre otras. Su satisfacción es relevante para garantizar la supervivencia de un individuo y por ello, es esencial que poder acceder a un trabajo para poder cubrir dichos gastos ( Maslow, 1954, pp. 61-64 ).

#### **Necesidades de seguridad**

Luego de cubrir las necesidades fisiológicas, las personas tienen al deseo de verse protegidas frente a peligros, amenazas. ( Maslow, 1954, pp. 65-69 ).

Por ejemplo: seguridad física, trabajo, salud, familiar, propiedad privada, etc. En ese sentido, el tener un contrato formal en su trabajo, es la mejor forma de garantizar y satisfacer nuestra necesidad de seguridad.

#### **Necesidades sociales**

En cuanto los niveles de necesidad anteriores sean cubiertos, surgirán las necesidades de amor, afecto y pertenencia. Ahora la persona percibirá la ausencia de amigos, novia, esposa o de hijos. Dado que los individuos necesitan laborar para obtener ingresos económicos, también deberán administrar bien su tiempo libre para no descuidar las necesidades sociales ( Maslow, 1954, pp. 69-71 ).

### **Necesidades de estima**

Estas necesidades se ubican en el cuarto nivel, las cuales se enfocan en un nivel personal más avanzado. Por ejemplo: Confianza, respeto, éxito, auto reconocimiento, etc. ( Maslow, 1954, pp. 71-72 ).

### **Necesidades de autorrealización**

De acuerdo con Maslow, se entienden como las necesidades de un individuo, de ser y hacer aquello para lo que "nació para hacer" ( Maslow, 1954, p. 72 ).

Por ejemplo: Moralidad, creatividad, resolución de problemas, etc.

### **Teoría de Motivación-Higiene Herzberg**

Según Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2007 ), la teoría de motivación se clasifica en:

#### **Factores higiénicos**

Hacen referencia al modo en la que convive la persona en su medio laboral, la conforman las condiciones físicas y ambientales; por ejemplo: el sueldo, beneficios sociales, políticas de la organización, supervisión laboral, clima laboral, reglamentos, etc. Asimismo, están relacionadas con la motivación del ambiente laboral y a su vez, constituyen los medios que usan las instituciones para lograr motivar a los trabajadores. No obstante, los factores higiénicos presentan limitación respecto al nivel de influencia en la conducta de los colaboradores. Por otro lado, manifiestan carácter preventivo y tienen como único propósito, evitar la insatisfacción en el centro laboral o amenazas latentes que rompan el equilibrio. Dichos factores están comprendidos por:

- a. Ambiente y bienestar.
- b. Políticas de la empresa.
- c. Supervisión laboral.
- d. Salario laboral.
- e. Seguridad laboral.

## Factores motivacionales

Están relacionados al cargo que se desempeña, las actividades laborales que se nos asignen y las obligaciones dentro del trabajo. Asimismo, provocan una sensación de satisfacción prolongada y un incremento superior al nivel estándar de la productividad. Por otro lado, el concepto motivación hace referencia a la percepción de realización, crecimiento y de reconocimiento profesional, los cuales se presentan a través de la realización de actividades laborales desafiantes e importantes en el centro laboral. Dichos factores están comprendidos por:

- a. Asignación de responsabilidades.
- b. Autonomía en la decisión de la forma que realizaremos nuestra labor.
- c. Oportunidades de crecimiento.
- d. Uso de habilidades personales.
- e. Planteamiento y evaluación de objetivos propuestos.
- f. Opción de diseño del puesto de trabajo (vertical o horizontal).

### La teoría de dos factores indica que:

**La satisfacción** respecto al puesto de trabajo depende del contenido o de los desafíos que se planean en las actividades del puesto (factores motivacionales).

**La insatisfacción** en el puesto está vinculada con el ambiente, supervisión laboral, relación entre compañeros y del entorno general (factores higiénicos).

## 2.3 Bases filosóficas

Se ha considerado el **paradigma empírico analítico** en la presente investigación, que según Ciro ( 2006 ), se configura por el interés del investigador y no por el tipo de estudio. En otras palabras, su interés es explicar, controlar y predecir los hechos o fenómenos estudiados para de esta manera resolver problemas sobre ciencias naturales y ciencias sociales. En esa misma línea, es importante mencionar que “las personas que lo aplican, formulan las hipótesis a partir de trabajar con cuerpos teóricos sistemáticos, generales, cuantitativos y nomológicos” ( p. 74 ). Este es el caso de nuestra investigación, donde nuestro objeto de estudio está relacionado con saber sobre la calidad laboral de obreros municipales por medio de la medición de la percepción sobre sus condiciones de bienestar personal y familiar.



La metodología aplicada en la corriente del positivismo, el **método Hipotético – Deductivo** es el cual usamos para orientar la presente investigación. De acuerdo Hernández ( 2008 ), en este método, “la lógica está centrada en el planteamiento de condiciones iniciales para construir la premisa base que permita la construcción de teorías” ( p. 186 ). En relación a esto la presente tesis parte de plantear una hipótesis, entendiéndola como aquellas condiciones de nivel moderado que se dan en esta población de estudio para luego contextualizarlo deduciendo su presencia en los ámbitos internacional, nacional, local e institucional es decir de lo general a lo específico.

Es importante constar que el presente trabajo está orientado en el **positivismo**, el cual según Díaz ( 2014 ), es un sistema que considera que “el conocimiento debe tener como base a hechos tangibles verificables, y por ello, no existe posibilidad que la rama de la filosofía pueda desarrollar conocimiento científico” ( p. 237 ). Es por esta razón, que nuestra investigación recoge datos numéricos basados a un conglomerado de personas, los cuales representarían los hechos tangibles mencionados por el autor Díaz; de esa manera logramos desarrollar conocimiento en el tema. En adición, el autor también concluye que el método de investigación es más efectivo partiendo del objeto de estudio al método.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **Calidad de Vida laboral**

Es un concepto multifacético basado en el disfrute de una amplia gama de necesidades personales a través del trabajo. Se cuenta con los siguientes indicadores: apoyo profesional, seguridad en el trabajo, integración, satisfacción, desarrollo personal y bienestar logrado mediante la gestión del entretenimiento. ( Gonzales, Hidalgo, & Guadalupe, 2007, p. 122 )

**Dimensiones de calidad de vida laboral que menciona:** Gonzáles et. al (2010) (como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015 ).

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

“Define todo lo que brinda la empresa al trabajador como apoyo. Sus subdimensiones incluyen: supervisión laboral, relación con los superiores, responsabilidad laboral, reconocimiento laboral y oportunidades de promoción” (Gonzáles et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).



**Seguridad en el trabajo**

“Están asociados a la satisfacción con la organización del proceso de trabajo, económico o salarial, calidad y número de presentaciones necesarias para el desempeño de su trabajo, capacidad de contratación y formación” (González et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).

**Integración al puesto de trabajo**

“Describe el ingreso del empleado a la organización. Involucra los indicadores de relaciones laborales, motivación y derechos laborales” (González et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).

**Satisfacción por el trabajo**

“Se percibe como la comprensión total de la felicidad por parte del empleado con su puesto de trabajo, con base en los siguientes subdimensiones: contrato con la empresa, orgullo por la institución, evaluación de actividades laborales, capacitación laboral y autovaloración” (González et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).

**Bienestar logrado a través del trabajo**

“Situación emocional donde se percibe satisfacción de las necesidades enfocadas en el estilo de vida, abarcando el goce de bienes alcanzados a través de la realización de actividades laborales” (González et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).

**Desarrollo personal del trabajador**

“Es el crecimiento de los empleados en relación a sus atributos personales mediante sus labores; valorados bajo los siguientes subdimensiones: satisfacción, evaluación de capacidades y seguridad” (González et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).

**Administración del tiempo libre**

“Muestra cómo puede disfrutar de la vida un trabajador fuera del horario laboral. Incluye áreas pequeñas para la planificación del entretenimiento y la armonía entre su vida privada y laboral” (González et. al, como se citó en Quintana, Paravic, & Saéz, 2015, p. 62 ).

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La calidad de vida laboral que se presenta en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

El soporte institucional para el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

La seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

La integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

La satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

El bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

El desarrollo personal del trabajador en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

La administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Calidad de vida Laboral</b> “es un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como clave para la realización familiar social y como medio para perseverar la economía y la salud.”. (Gonzales, Hidalgo, Salazar, 2007) p, 122	Soporte Institucional para el trabajo	Supervisión laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6
		Relación de los superiores	
		Responsabilidades laborales	
		Evaluación del trabajo	
		Reconocimiento laboral	
	Seguridad en el trabajo	Autonomía	7, 8, 9, 10, 11
		Procedimiento de trabajo	
		Salario del trabajador	
		Condiciones físicas laborales	
		Capacitación laboral	
	Integración al puesto de trabajo	Calidad y cantidad de insumos	12, 13, 14
		Relaciones laborales	
		Derechos laborales	
	Satisfacción por el trabajo	Motivación	15, 16, 17, 18, 19, 20
		Contratos	
		Orgullo por la institución	
		Evaluación de actividades laborales	
		Autovaloración	
	Bienestar logrado a través del trabajo	Capacitación laboral	21, 22, 23, 24, 25, 26
		Desempeño laboral	
Servicios básicos			
Utilidad de mi trabajo			
Evaluación de capacidades físicas, mentales y sociales			
Desarrollo personal del trabajador	Evaluación de la nutrición	27, 28, 29	
	Imagen de la empresa		
	Compromiso laboral		
Administración del tiempo libre	Satisfacción personal	30, 31	
	Evaluación de capacidades		
	Seguridad		
	Planificación de tiempo libre		
	Equilibrio entre una vida familiar y el trabajo		



## Capítulo III METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de investigación

Básica, donde se investigó nuevos aportes teóricos de la variable en estudio. Carrasco ( 2005 ), indica que la investigación básica no pretende ser inmediata, porque quiere expandir y profundizar el flujo de conocimiento científico.

#### 3.1.2 Nivel de investigación

Nivel descriptivo, que especifica las cualidades y sus dimensiones de la variable para un amplio conocimiento.

Carrasco ( 2005 ), señala que este nivel de estudio describe la calidad, los hechos y el carácter del mismo.

#### 3.1.3 Diseño de investigación

Estudio no experimental, no fue manipulado de manera intencional.

Hernández, Fernández, & Baptista ( 2014 ), mencionan que este diseño es la parte en la que las variables no admiten manipularse arbitrariamente.

#### 3.1.4 Enfoque de investigación

El estudio fue cuantitativo, porque mostró resultados numéricos.

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

Integrado por 78 colaboradores obreros de la Gerencia de Servicios Públicos.



### 3.2.2 Muestra

No probabilística, ya que se aplicó a toda la población trabajadora de esta área laboral para conocer su calidad de vida, que asciende al 100 % de la población y laboran en las siguientes áreas:

#### Cuadro de personal por área

Áreas	N° trabajadores
Limpieza pública	15
Recolección de residuos sólidos	8
Seguridad Ciudadana	25
Vigilancia	10
Mantenimiento de Áreas verdes	20
<b>Total</b>	<b>78</b>

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

**Encuesta:** Tuvo un mecanismo “cuestionario” de preguntas.

**Descripción del instrumento:** Estuvo conformado por 31 ítems, con 7 dimensiones para medir la variable en estudio.

#### Ficha Técnica del instrumento de medición

<b>Denominación</b>	: Cuestionario CVT -GOHISALO
<b>Autores y año</b>	: González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010)
<b>Adaptación</b>	: Aranda, Elizalde, González & Pando (2017)
<b>Objetivo</b>	: Identificar el nivel de calidad de vida laboral que se presenta en los trabajadores obreros.
<b>Alcance</b>	: Trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Sayán
<b>Aplicación</b>	: Individual presencial
<b>Duración</b>	: 15 minutos.
<b>Material</b>	: Lapicero y papel
<b>Descripción</b>	: Es un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral que consta de 31 ítems, conformado por 7 dimensiones y 31 indicadores.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Soporte Institucional para el trabajo</b>	Supervisión laboral	1
	Relación de los superiores	2
	Responsabilidades laborales	3
	Evaluación del trabajo	4
	Reconocimiento laboral	5
	Autonomía	6
<b>Seguridad en el trabajo</b>	Procedimiento de trabajo	7
	Salario del trabajador	8
	Condiciones físicas laborales	9
	Capacitación laboral	10
	Calidad y cantidad de insumos	11
<b>Integración al puesto de trabajo</b>	Relaciones laborales	12
	Derechos laborales	13
	Motivación	14
<b>Satisfacción por el trabajo</b>	Contratos	15
	Orgullo por la institución	16
	Evaluación de actividades laborales	17
	Autovaloración	18
	Capacitación laboral	19
	Desempeño laboral	20
<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>	Servicios básicos	21
	Utilidad de mi trabajo	22
	Evaluación de capacidades físicas, mentales y sociales	23
	Evaluación de la nutrición	24
	Imagen de la empresa	25
	Compromiso laboral	26
<b>Desarrollo personal del trabajador</b>	Satisfacción personal	27
	Evaluación de capacidades	28
	Seguridad	29
<b>Administración del tiempo libre</b>	Planificación de tiempo libre	30
	Equilibrio entre una vida familiar y el trabajo	31

**Calificación:** El instrumento se estimará de acuerdo a las respuestas siguientes:

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

**Interpretación de la escala:**

Niveles	General	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
<b>Alto</b>	114-155	23-30	19-25	12-15	23-30	23-30	12- 15	8-10
<b>Medio</b>	73-113	15-22	18-12	8-11	15-22	15-22	8-11	5-7
<b>Bajo</b>	31-72	6-14	5-11	3-7	6-14	6-14	3-7	2-4

**Propiedades métricas:**

**Validación:** Los autores González, Hidalgo, Salazar, & Preciado (2010), crearon el cuestionario CVT - GOHISALO, con la finalidad de evaluar la calidad de vida laboral. 74 ítems que tenía el original a 31.

**Confiabilidad:** La confiabilidad que obtuvo el cuestionario original se cuantificó el Alfa de Cronbach, brindando un valor de 0.952. En la adaptación el resultado tuvo un puntaje total de 0,911, un resultado menor que el original. Para nuestra investigación se realizó una prueba piloto en trabajadores obreros, donde se obtuvo un resultado de 0,854, de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Estadísticas de fiabilidad del cuestionario aplicado en nuestra investigación:**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.854	31

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

**Paso 1:** La data fue tabulada y procesada por el Excel y el SPSS, con finalidad de analizarlos a través de una serie de tablas y gráficos.

**Paso 2:** Se realizó el análisis descriptivo según los objetivos propuestos, obteniendo los resultados finales.



## Capítulo IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

En primera instancia se presentaron las características demográficas de los colaboradores de la institución analizada.

#### Características sociodemográficas de los trabajadores obreros

*Tabla 1. Aspectos demográficos de la población*

<b>Sexo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Femenino	49	62.8%
Maculino	29	37.2%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>
<hr/>		
<b>Edades</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
18 a 29 años	16	20.5%
30 a 59 años	55	70.5%
60 años a más	7	9.0%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>
<hr/>		
<b>Cargo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Limpieza pública	15	19.2%
Recolección de residuos sólidos	8	10.3%
Seguridad Ciudadana	25	32.1%
Vigilancia	10	12.8%
Mantenimiento de Áreas verdes	20	25.6%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>

**Nota:** Elaboración propia

Como podemos apreciar en la Tabla 1, en relación con el **sexo** de las 78 personas que conforman la población de estudio, el 62.8 % son mujeres, mientras que el 37.2 % son varones.



Del mismo modo, en cuanto a la **edad de la población**, el 20.5 % de los colaboradores se encuentra en la etapa de la juventud y tienen entre 18 a 29 años, 70.5% en la etapa de la adultez de 30 a 59 años y el 9 % son de la tercera edad y tienen una edad dentro del rango de 60 años a más.

En adición, en relación al **cargo de la población** se muestra que, del total de 78 trabajadores, el 19,2% ejerce el cargo de Limpieza pública, 10.3% se desempeña en el área de recolección de residuos sólidos, 32.1% tiene como ocupación la Seguridad Ciudadana, 12.8% ejerce la labor de Vigilancia y el 25.6% se desempeña en el mantenimiento de áreas verdes.

#### 4.1.1 Análisis univariado

##### Calidad de vida laboral

**Tabla 2.** Variable Calidad de vida laboral

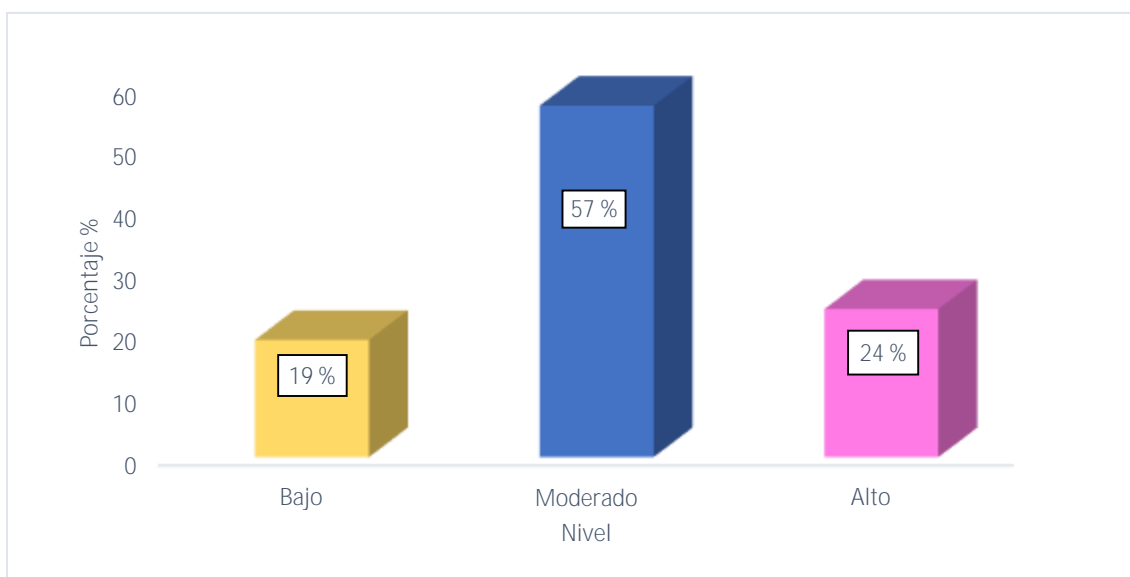
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	15	19
Moderado	44	57
Alto	19	24
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

##### Interpretación:

Se puede indicar que, el 57% percibe nivel moderado de calidad de vida laboral, 24% presenta nivel elevado y el 19% manifiesta nivel bajo.

Este resultado nos permite conocer que el 57% de los colaboradores no se encuentran ni satisfechos, ni insatisfechos respecto a las condiciones de bienestar físico, mental y social; adicionalmente, se podría mencionar que incluso en la época de pandemia en la que nos encontramos, los trabajadores no han disminuido, ni aumentado su nivel de calidad de vida laboral.



**Figura 1.** Gráfico porcentual de la calidad de vida laboral

### Soporte Institucional

**Tabla 3.** Dimensión Soporte institucional

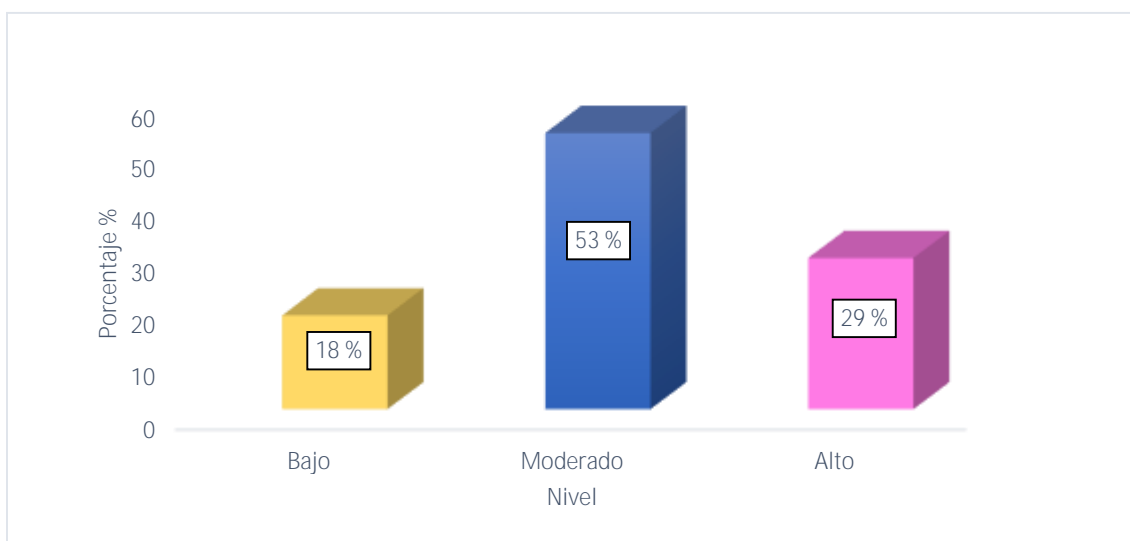
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	18
Moderado	41	53
Alto	23	29
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### Interpretación:

Se observa que, de total de encuestados, 53% perciben un nivel medio en el soporte institucional, 29% presenta nivel alto y el 18% señala nivel bajo.

Los resultados nos muestran que 53% de trabajadores, presentan un nivel moderado lo que quiere decir que no presentan ni satisfacción ni insatisfacción respecto al trato recibido por sus superiores. Además, el resultado muestra que los colaboradores perciben que la supervisión no es continua, ya que los responsables solo en algunas ocasiones les indican y orientan la labor que deben realizar. En adición, el nivel moderado es predominante porque sienten que casi nunca son reconocidos por su esfuerzo, desempeño laboral y porque no siempre se sienten con la libertad de expresar sus opiniones.



**Figura 2.** Gráfico porcentual del soporte institucional

### Seguridad en el trabajo

**Tabla 4.** Dimensión Seguridad en el trabajo

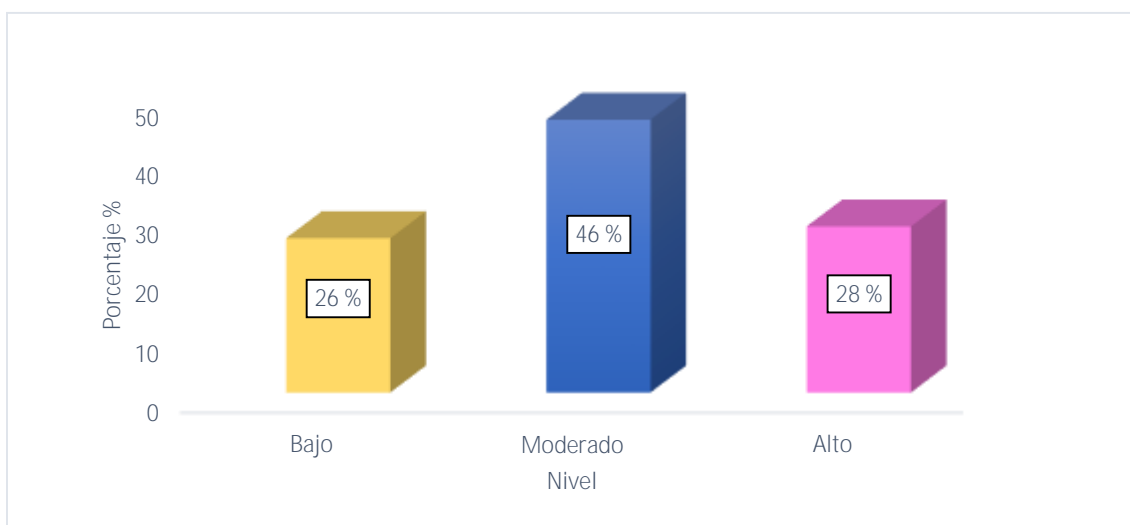
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	26
Moderado	36	46
Alto	22	28
Total	78	100

**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### Interpretación:

Se observa que, en la dimensión analizada, el 46% de los encuestados perciben nivel medio, 28% presenta nivel alto y el 26% manifiesta nivel bajo.

El resultado nos permitió identificar que el 46 % de colaboradores presentan nivel moderado, puesto que medianamente están de acuerdo con la manera en que la institución ha diseñado sus actividades laborales, también se puede apreciar que a veces se sienten satisfechos con los salarios obtenidos. Asimismo, la mayoría de los trabajadores a veces reciben los materiales y/o insumos que necesitan para su desempeño laboral.



**Figura 3.** Gráfico porcentual de la seguridad en el trabajo

### Integración al puesto de trabajo

**Tabla 5.** Dimensión Integración al puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	24
Moderado	35	45
Alto	24	31
Total	78	100

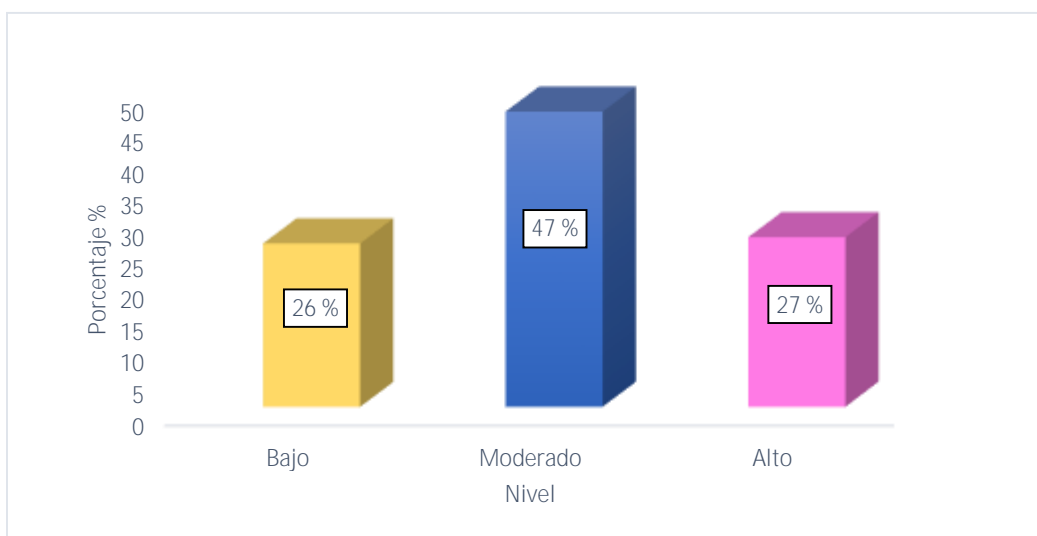
**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### Interpretación:

Se observa que, el 45% de los trabajadores perciben la integración al puesto del trabajo como moderada, 31% presenta grado elevado y el 24% señala un grado inferior.

Dicho resultado evidencia que el 45% de los trabajadores sienten en ocasiones que se encuentran integrados a su puesto de trabajo, por lo que no están ni satisfechos, ni insatisfechos con la relación laboral entre compañeros de trabajo, mostrando también que sienten que casi nunca se respetan sus derechos laborales. Por otro lado, también se debe a que en ocasiones se esfuerzan por superar las labores.





**Figura 4.** Gráfico porcentual de la integración al puesto de trabajo

### Satisfacción por el trabajo

**Tabla 6.** Dimensión Satisfacción por el trabajo

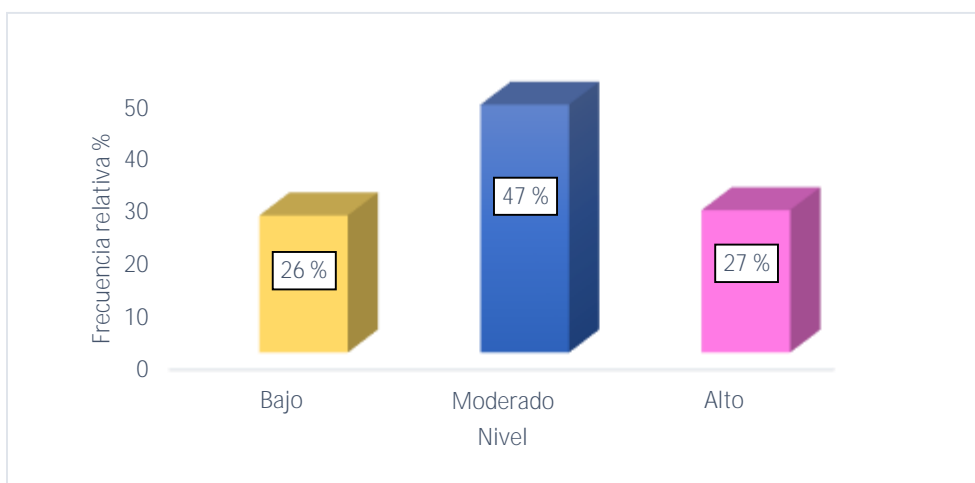
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	26
Moderado	37	47
Alto	21	27
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### Interpretación:

Los resultados evidencian que el 47% de encuestados perciben nivel moderado de satisfacción por el trabajo, solo el 27% manifiesta nivel alto y 26% señala un nivel bajo.

En el resultado identificamos que 47% de los trabajadores no están ni satisfechos, ni insatisfechos en relación a la forma de contratación con la que cuentan actualmente. Además, se sienten medianamente satisfechos por trabajar en su institución. Por otro lado, casi siempre están de acuerdo con su trabajo porque les permite mejorar su desempeño laboral y personal. En adición, los resultados muestran que a veces sienten el reconocimiento de otras personas por su trabajo. Finalmente, casi siempre se sienten complacidos por su desempeño laboral en su trabajo.



**Figura 5.** Gráfico porcentual de la satisfacción por el trabajo

### Bienestar logrado a través del trabajo

**Tabla 7.** Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo

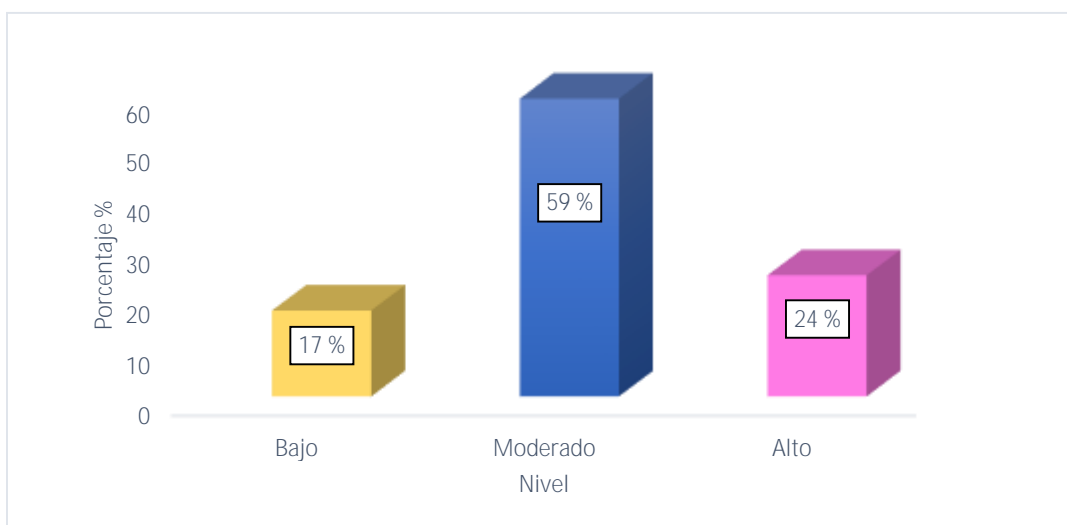
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	13	17
<b>Moderado</b>	46	59
<b>Alto</b>	19	24
<b>Total</b>	78	100

**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### **Interpretación:**

El 59% de colaboradores, perciben un grado medio de bienestar alcanzado mediante su trabajo, 24% presenta grado elevado y el 17% manifiesta grado inferior.

En ese sentido, el 59% de trabajadores que señalan nivel medio se encuentran medianamente conformes de la calidad de servicios básicos que tienen en su hogar, además; consideran que su trabajo a veces es útil para otras personas. Asimismo, indican que casi siempre cuentan aptitudes sociales, físicas y psicológicas para el desempeño de sus labores cotidianas. Finalmente, consideran medianamente que contribuyen con la imagen institucional de la empresa donde laboran, sintiendo ocasionalmente cierto grado de compromiso.



**Figura 6.** Gráfico porcentual del bienestar logrado a través del trabajo

### Desarrollo personal del trabajador

**Tabla 8.** Dimensión Desarrollo personal del trabajador

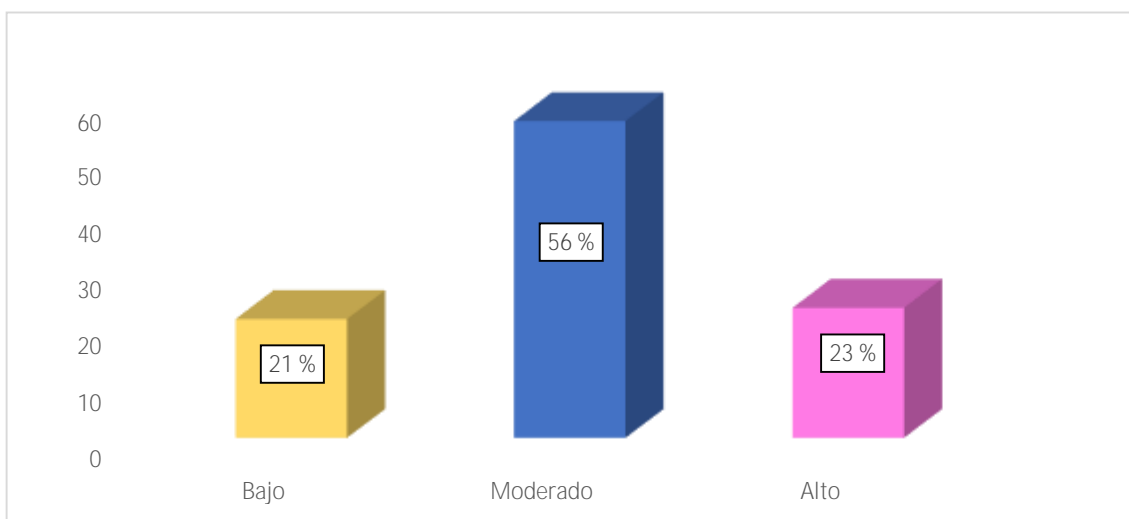
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	16	21
<b>Moderado</b>	44	56
<b>Alto</b>	18	23
<b>Total</b>	78	100

**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### Interpretación:

El 56% de la población encuestada percibe nivel moderado con relación a su desarrollo personal, 23% presenta nivel alto y 21% señala nivel bajo.

En efecto, el 56% de trabajadores que presenta nivel moderado, a veces sienten satisfacción personal cuando ven valorado el resultado de su labor en su institución. Además, la mayoría señala que a veces sienten que sus capacidades personales han mejorado en este trabajo. En adición, los trabajadores consideran que su actividad laboral medianamente los ha ayudado a cuidar la plenitud de sus aptitudes sociales, físicas y psicológicas.



**Figura 7.** Gráfico porcentual del desarrollo personal del trabajador

### Administración del tiempo libre

**Tabla 9.** Dimensión Administración del tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	12	15
<b>Moderado</b>	46	59
<b>Alto</b>	20	26
<b>Total</b>	78	100

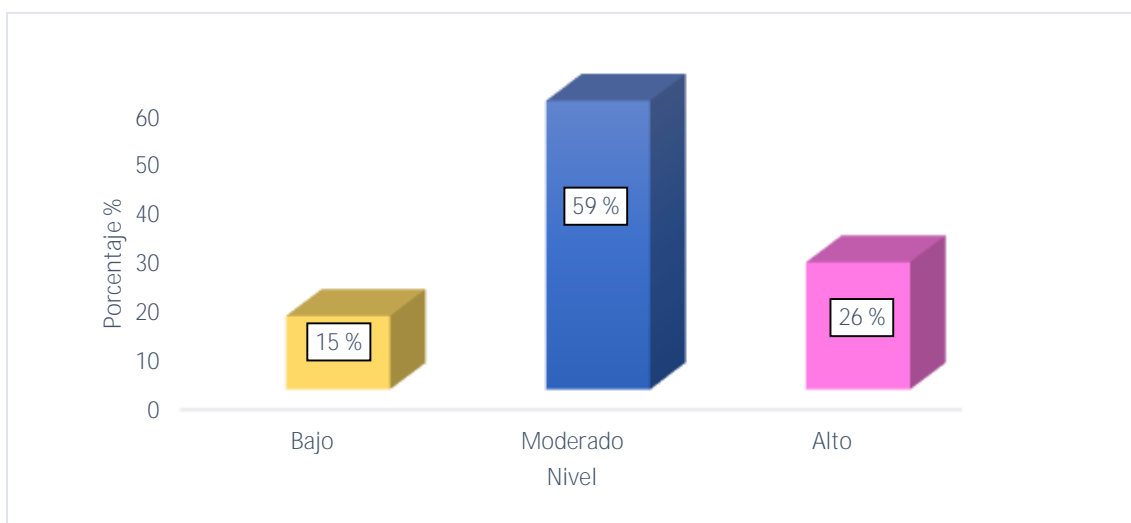
**Nota:** Cuestionario CVT GOHISALO (2021)

#### Interpretación:

Los datos obtenidos, evidencian que el 59% de los empleados encuestados, perciben nivel medio en relación a la administración de sus horas no laborales, 26% presenta nivel alto y 15% señala nivel bajo.

Por tanto, el 59% de trabajadores que presentan nivel moderado no presentan satisfacción ni insatisfacción ya que consideran que a veces sus horarios laborales le permiten participar de actividades que planean fuera del trabajo; asimismo, se sienten medianamente satisfechos con el tiempo que tienen para realizar las responsabilidades en el cuidado de su familia.





**Figura 8.** Gráfico porcentual de la administración del tiempo libre

## 4.2 Contratación de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis estadística general

**Hi:** La calidad de vida en el trabajo que se presenta en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

**Ho:** La calidad de vida en el trabajo que se presenta en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.

**Tabla 10.** Variable Calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	19
Moderado	44	57
Alto	19	24
Total	78	100

**Nota:** Idem

### Interpretación:

La tabla 10 revela que el valor más alto fue 56% ubicado en el nivel moderado, así pues, se admite la hipótesis alterna, la cual señala un nivel medio en la calidad de vida laboral.

#### 4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas

##### Hipótesis estadística específica 1

**Hi:** El soporte institucional que perciben los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

**Ho:** El soporte institucional que perciben los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.

**Tabla 11.** *Dimensión Soporte institucional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	14	18
Moderado	41	53
Alto	23	29
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Idem

##### **Interpretación:**

La Tabla 11 revela que el porcentaje máximo es de 53% en un nivel muy medio, por lo que hay un registro estadístico necesario para aceptar otra idea y rechazar el supuesto, es decir, el apoyo empresarial brindado por el personal de gestión de proyectos de Sayán. El distrito de la ciudad en 2021 es moderado.

##### Hipótesis estadística específica 2

**Hi:** La seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

**Ho:** La seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel Moderado.

**Tabla 12.** *Dimensión Seguridad en el trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	20	26
Moderado	36	46
Alto	22	28
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Idem

**Interpretación:**

La tabla 12 revela que el valor porcentual más alto alcanzado fue 46% perteneciente al nivel moderado, por lo tanto, se tiene evidencia estadística necesaria para aceptar otra idea y rechazar el supuesto, por consiguiente, la seguridad laboral que los trabajadores obreros perciben un nivel moderado.

**Hipótesis estadística específica 3**

**Hi:** La integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

**Ho:** La integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.

**Tabla 13.** *Dimensión Integración al puesto de trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	19	24
Moderado	35	45
Alto	24	31
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Idem

**Interpretación:**

La tabla 13 evidencia que el valor porcentual más alto fue 45% correspondiente al nivel moderado, por lo tanto, se tiene evidencia necesaria para aceptar otra idea y rechazar el

supuesto, en ese sentido, la integración a su puesto de trabajo en los trabajadores obreros es de nivel moderado.

#### **Hipótesis estadística específica 4**

**Hi:** La satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

**Ho:** La satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.

**Tabla 14.** *Dimensión Satisfacción por el trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	20	26
Moderado	37	47
Alto	21	27
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Nota:** Idem

#### **Interpretación:**

La tabla 14 muestra que el mayor valor porcentual fue 47% ubicado en el nivel moderado, por lo tanto, se tiene evidencia necesaria para aceptar otra idea y rechazar el supuesto, en ese sentido, la satisfacción laboral en los trabajadores obreros es de nivel moderado.

#### **Hipótesis estadística específica 5**

**Hi:** El bienestar logrado mediante el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

**Ho:** El bienestar logrado mediante el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.



**Tabla 15.** Dimensión *Bienestar logrado a través del trabajo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	13	17
<b>Moderado</b>	46	59
<b>Alto</b>	19	24
<b>Total</b>	78	100

**Nota:** Idem

**Interpretación:**

El valor más alto alcanzado fue 59% ubicado en el nivel moderado, por lo tanto, se tiene evidencia necesaria para aceptar otra idea y rechazar el supuesto, en ese sentido, los obreros de la gerencia de servicios públicos, perciben el bienestar logrado mediante su trabajo en un nivel moderado.

**Hipótesis estadística específica 6**

**Hi:** El desarrollo personal del trabajador en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.

**Ho:** El desarrollo personal del trabajador en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.

**Tabla 16.** Dimensión *Desarrollo personal del trabajador*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	16	21
<b>Moderado</b>	44	56
<b>Alto</b>	18	23
<b>Total</b>	78	100

**Nota:** Idem

**Interpretación:**

La tabla 16 muestra que el valor porcentual más alto fue 56% ubicado en el nivel moderado, por lo tanto, existe evidencia necesaria para aceptar otra idea y rechazar el supuesto, en otras palabras, el desarrollo personal percibido por los colaboradores de la gerencia de servicios públicos es de nivel moderado.

### Hipótesis estadística específica 7

**Hi:** La administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.

**Ho:** La administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 no es de nivel moderado.

**Tabla 17.** *Dimensión Administración del tiempo libre*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	12	15
<b>Moderado</b>	46	59
<b>Alto</b>	20	26
<b>Total</b>	78	100

**Nota:** Idem

#### **Interpretación:**

El valor porcentual más alto fue 59% ubicado en el nivel moderado, por lo tanto, se tiene evidencia necesaria para aceptar otra idea y rechazar el supuesto, en ese sentido se puede afirmar que la administración del tiempo libre en los colaboradores es de nivel moderado.

## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

Se consiguió determinar que el 57% de los colaboradores de la Gerencia de Servicios Públicos, presenta calidad de vida laboral en nivel moderado. Asimismo, respecto a las dimensiones analizadas, los resultados evidencian que los colaboradores en cada una de ellas presentan nivel moderado representado por los siguientes porcentajes: Soporte institucional 53%, Seguridad 46%, Integración laboral 45%, Satisfacción laboral 47%, La rentabilidad se logró mediante un 59% de empleo, un 56% de autodesarrollo y un 59% de gestión del tiempo libre.

Por otro lado, dado que nuestra investigación es de tipo básica y presentó como objetivo acrecentar y ahondar la información existente sobre la variable, con los datos obtenidos estamos generando un aporte teórico a las bases de Gonzalez, Hidalgo, & Guadalupe ( 2007 ), donde explican que la calidad de vida es el placer o insatisfacción de los colaboradores en una empresa, en relación al soporte emocional que reciben de su institución, la seguridad, integración a su puesto de trabajo, su nivel de satisfacción por las funciones que desempeñan, el grado de bienestar que han podido alcanzar mediante su empleo, su desarrollo personal y finalmente, su administración de tiempo libre. En ese sentido, específicamente en el contexto de obreros municipales, con nuestro estudio aportamos conocimiento teórico sobre la variable calidad de vida que experimentan los trabajadores, ya que no existen muchas investigaciones sobre la variable de estudio aplicada a trabajadores de dichos cargos.

Con respecto a la discusión, se realizó una comparación con la de tesis de Lobato ( 2017 ). En primer lugar, respecto a los objetivos planteados existe cierta semejanza, ya que mientras nuestro estudio busca el nivel de calidad de vida en los colaboradores, el autor en contraste, busca el nexo entre el compromiso laboral y

calidad de vida de los empleados. Además, es importante recalcar que en ambas investigaciones aplicaron el cuestionario CVT Gohisalo, los encuestados en la tesis de Lobato ( 2017 ) fueron 38 trabajadores obreros de construcción de una empresa privada, mientras que nuestra población involucro a 78 colaboradores de un ente municipal. Por otro lado, los resultados hallados en base a la calidad de vida en el trabajo en ambas investigaciones presentaron similitudes, ya que; en ambas tanto de forma general como en cada una de las siete dimensiones, los colaboradores encuestados presentaron un nivel moderado. Esto quiere decir que los trabajadores de ambas instituciones no se encuentran ni satisfechas ni insatisfechas sobre los factores que involucran a su nivel de calidad de vida en su centro de trabajo. A partir de ello, como principales razones de semejanza de resultados, se resuelve que ambas poblaciones la conforman operarios estables y contratados; además de que probablemente por el cargo y labor que desempeñan comparten el mismo nivel socioeconómico y condiciones de vida. En adición, existe semejanza en la percepción moderada respecto a las prácticas de las instituciones sobre las políticas laborales de puntualidad de pagos y materiales-herramientas brindadas a los trabajadores. Asimismo, ambas instituciones poseen gran cantidad de personal que probablemente haga que la supervisión, el reconocimiento por sus labores y su percepción de contribución a la imagen de su institución no sea de manera personalizada; lo que contribuye a su percepción de nivel medio.

Por ello, es de suma importancia que en las instituciones donde laboran dichos trabajadores, se impulsen acciones a favor de mejorar la calidad, ya que de esa forma sus colaboradores podrán desempeñarse y desenvolverse mucho mejor dentro de su institución; además de satisfacer mejor sus necesidades físicas, fisiológicas y emocionales.



## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

**Primera:** Establecer la calidad de vida laboral de la población estudiada. En su mayoría, los trabajadores obreros de la investigación se encuentran en un nivel moderado con 57%, 24% nivel alto y 19% nivel bajo. Por tanto, se puede llegar a concluir que los colaboradores del área de trabajo analizada presentan un nivel moderado de calidad de vida laboral.

**Segunda:** Se logró describir como se presenta el Soporte Institucional para el trabajo hallando que un 53% presenta un nivel moderado de acuerdo con los indicadores de supervisión laboral, relación con los superiores, responsabilidades laborales, evaluación del desempeño laboral, reconocimiento y autonomía.

**Tercera:** Se logró describir como se presenta la dimensión de Seguridad, donde se evidenció que el 46% de los colaboradores presenta una relación moderada respecto a los indicadores de procedimiento de trabajo, salario del trabajador, condiciones físicas laborales, capacitación laboral y Calidad y cantidad de insumos.

**Cuarta:** Se logró describir la Integración al puesto de trabajo, teniendo como resultado que el 45% de los colaboradores manifestó encontrarse en un nivel moderado respecto a los siguientes indicadores: relaciones laborales, derechos laborales y motivación.

**Quinta:** Se logró establecer que la dimensión de Satisfacción por el trabajo, tiene 47%, el cual representa un nivel moderado. Por tanto, se puede concluir que ese porcentaje de colaboradores perciben en un grado moderado los aspectos relacionados a contratos, orgullo por la institución, evaluación de actividades laborales, autovaloración, capacitación laboral y desempeño laboral.

**Sexta:** Se logró describir el Bienestar logrado a través del trabajo, donde el 59% señala un nivel moderado. Los datos obtenidos permiten concluir que los trabajadores poseen un nivel moderado respecto a servicios básicos, utilidad de su trabajo, evaluación de aptitudes psicológicas, físicas y sociales, evaluación de la nutrición, imagen de la empresa y compromiso laboral.

**Sétima:** Se logró establecer el Desarrollo personal del trabajador, un 56% de los trabajadores presentan un nivel moderado. Por tal razón, se puede concluir que los colaboradores presentan un grado moderado respecto a su satisfacción personal, la evaluación de sus capacidades y seguridad.

**Octava:** Se logró describir la Administración del tiempo libre, un 59% presenta un nivel moderado. Es por ello, que podemos concluir que la mayor parte de los colaboradores del estudio de la organización de actividades en su momento de ocio y la armonía entre su vida familiar.

## 6.2 Recomendaciones

**Primera:** Proponer un plan anual de trabajo a la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente donde la prioridad sea la mejorar las condiciones de trabajo del personal municipal, para conseguir mayor desempeño y rendimiento.

**Segunda:** Promover más soporte institucional a los obreros mediante continua supervisión y charlas antes de iniciar sus funciones en el trabajo, de modo que se fortalecer la relación entre institución y empleados.

**Tercera:** Sugerir al departamento de servicios públicos y de administración, finanzas, coordinar a tiempo el pago de los trabajadores, así mismo se puedan iniciar las coordinaciones correspondientes con el área adecuada para un aumento económico con respecto a los sueldos de los colaboradores cubren la necesidad básica y mejorar sus condiciones en el trabajo.

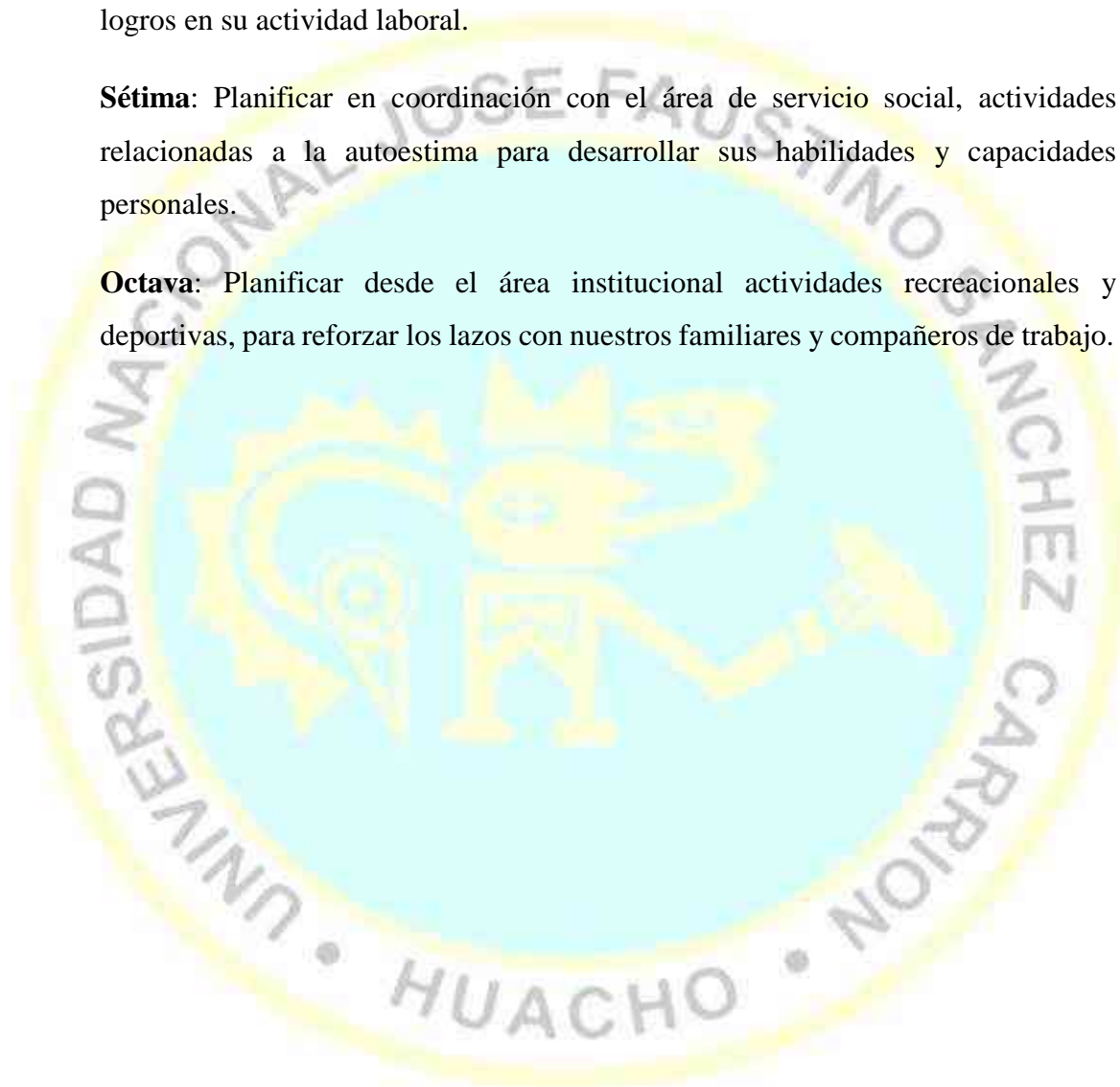
**Cuarta:** Se sugiere a los responsables del área ejecutar talleres de motivación para reforzar en compromiso institucional de los obreros para cumplir con sus labores, que todos los empleados se sientan incluidos.

**Quinta:** Realizar orientación al trabajador y crear actividades que incentiven al trabajo en equipo y la solidaridad entre compañeros. Asimismo, dar reconocimientos a los trabajadores por la responsabilidad y empeño en sus funciones.

**Sexta:** Organizar jornadas de integración que ayuden a mejorar el estado psicológico y físico para generar una participación y el trabajador pueda obtener logros en su actividad laboral.

**Sétima:** Planificar en coordinación con el área de servicio social, actividades relacionadas a la autoestima para desarrollar sus habilidades y capacidades personales.

**Octava:** Planificar desde el área institucional actividades recreacionales y deportivas, para reforzar los lazos con nuestros familiares y compañeros de trabajo.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Alfonse, M. (2020). *Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019*. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Puno.
- Aranda , C., Elizalde , F., G3nzales, R., & Pando, M. (2017). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versi3n breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.
- Carrasco, S. (2005). *Metodolog3a de la investigaci3n cient3fica* (Vol. VI). Lima, Per3: San Marcos.
- Ciro, L. (2006). Teor3a y su funci3n en los tres modelos de investigaci3n. *3nfora*, 13(20), 66-76.
- D3az, V. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Salud Uninorte*, 30(22), 227-244.
- Gomez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de aburr3. *Revista ciencias estrat3gicas*, 18(24), 225-226. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>
- Gonzales, R., Hidalgo, G., & Guadalupe, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo : un termino de moda con problemas de conceptualizacion . *Psicologia y salud*, 17(1), 115 - 123.
- Gonzalez, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, S. (2010). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versi3n breve). *Ciencia y trabajo*(36), 332-340. Obtenido de Scielo:



[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=1879111&pid=S0717-9553201500030000500001&lng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1879111&pid=S0717-9553201500030000500001&lng=es)

- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía. *Ciencias Económicas*, 26(2), 183-195.
- Hernández, R., Fernández, C., & Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA .
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la construcción Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Matias, E., & Veramendes, F. (2021). *Calidad de vida laboral en los colaboradores de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho.
- Quintana, M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud Pública, Hermosillo-México*. Universidad de Concepción, Concepción.
- Quintana, M., Paravic, T., & Saéz, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, XXI(3), 49-62.
- Soto, S. (2019). *Diseño de un programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en Quito*. Universidad Católica del Ecuador-Matriz.

## 7.2 Fuentes bibliográficas

- Chiavetano, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8 ed.). (P. Mascaró, & M. d. Hano, Trads.) Mc Graw Hill.
- Chiavetano, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (1 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. (H. & Row, Ed.) Publishers, Inc.

Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (1 ed., Vol. 2). Editorial Síntesis, S.A.

### 7.3 Fuentes hemerográficas

No se utilizaron fuentes hemerográficas.

### 7.4 Fuentes electrónicas

Bottan, N., Cossio, D., & Hoffmann, b. (06 de 2020). *The unequal impact of the coronavirus pandemic: Evidence from seventeen developing countries.*

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (30 de 11 de 2020). *INFORME DEL EMPLEO EN EL PERÚ.* Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1517310/Informe%20Anual%20del%20empleo%202019.pdf>


Organización Internacional del Trabajo. (06 de 05 de 2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial.* Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)

## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Calidad de vida Laboral</b>	Soporte Institucional para el trabajo  Seguridad en el trabajo  Integración al puesto de trabajo  Satisfacción por el trabajo  Bienestar logrado a través del trabajo	<b>Diseño</b>  No experimental Básico Descriptivo  <b>Población</b> 78 trabajadores obreros.  <b>Muestra</b> 100% de la población.  <b>Instrumento</b> Cuestionario para medir la variable calidad de vida laboral <u>CVT-Gohisalo</u> (González, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010)
¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?	Identificar como se presenta la calidad de vida laboral en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.	La calidad de vida laboral que se presenta en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel moderado.			
<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis Especifico</b>			
¿Cómo se presenta el soporte institucional para el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021?	Describir como se presenta el soporte institucional para el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021.	El soporte institucional para el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.			
¿Cómo se presenta la seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de	Describir como se presenta la seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de	La seguridad en el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de			



<p>Distrital de Sayán, 2021?          ¿Cómo se presenta la integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?          ¿Cómo se presenta la satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?          ¿Cómo se presenta el bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?          ¿Cómo se presenta el desarrollo personal</p>	<p>Distrital de Sayán, 2021.          Describir como se presenta la integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.          Describir como se presenta la satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.          Describir como se presenta el bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad</p>	<p>2021 es de nivel Moderado.          La integración al puesto de trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.          La satisfacción por el trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.          El bienestar logrado a través del trabajo en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.          El desarrollo personal del trabajador en los</p>		<p>Administración del tiempo libre</p>	
---	--	---	--	--	--



<p>del trabajador en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021? ¿Cómo se presenta la administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?</p>	<p>Distrital de Sayán, 2021. Describir como se presenta el desarrollo personal del trabajador en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. Describir como se presenta la administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.</p>	<p>trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado. La administración del tiempo libre en los trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021 es de nivel Moderado.</p>			
--	---	--	--	--	--



## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



## UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ

## CARRION

Facultad De Ciencias Sociales Escuela Profesional De Trabajo Social

**CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL****TRABAJO – GOHISALO**

Autores: Gonzales, Hidalgo, Preciado y Salazar (2010)

Adaptado por: (Pando, González, Aranda, Elizalde, 2017)

**1. Datos generales del encuestado**

Edad:                      Sexo:(M) (F)      Cargo:

**Instrucciones**

Le solicitamos que lea atentamente las preguntas y marque la alternativa con un aspa según su opinión.

Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Soporte Institucional para el trabajo</b>					
1.Me siento bien con la manera que mis superiores supervisan mi trabajo.					
2.Me siento bien con el trato de mis superiores.					
3.Me han indicado de forma clara y precisa mis responsabilidades en el trabajo.					
4.Cuando supervisan mi trabajo y evalúan mi desempeño, me indican como mejorar mi labor.					
5.Soy reconocido por el esfuerzo que pongo en mi desempeño laboral.					
6.Me siento en libertad para expresar mis opiniones en el trabajo sin miedo a que me despidan.					
<b>Dimensión 2: Seguridad en el trabajo</b>					
7. El nivel de satisfacción que siento por la manera de como mi institución ha diseñado mis actividades laborales.					
8. Estoy conforme con el salario que obtengo por mis labores.					
9. Me siento satisfecho con respecto a las condiciones físicas que mi institución me brinda en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc)					



10. Me siento conforme con la capacitación que recibo por parte de mi trabajo.					
11. Considero que los materiales y herramientas de trabajo que me brindan para realizar mi trabajo, son los más adecuados en cuanto a calidad y cantidad.					
<b>Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
12. Me siento satisfecho con la relación laboral con mis compañeros de trabajo.					
13. En mi trabajo respetan mis derechos laborales.					
14. Me esfuerzo por superar los desafíos que se me presentan para lograr mis objetivos y metas en el trabajo.					
<b>Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
15. Con respecto a la forma de contratación con la que cuento actualmente me siento satisfecho.					
16. Siento satisfacción por laborar en mi actual trabajo en comparación con otras empresas conocidas.					
17. Me encuentro satisfecho con las funciones que desempeño en esta institución.					
18. Me siento bien con la oportunidad que me brindan en mi trabajo para mejorar mi desempeño laboral y personal.					
19. Siento satisfacción por el reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.					
20. Me siento complacida por mi desempeño laboral en este trabajo.					
<b>Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
21. Me siento conforme con respecto a la calidad de servicios básicos que tengo en mi vivienda.					
22. Considero útil mi trabajo para las otras personas.					
23. Cuento con las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					

24. Mi trabajo me permite consumir en calidad y cantidad a mis alimentos.					
25. Mis desempeño laboral ayuda con la buena imagen que tiene la institución ante la población.					
26. Me siento conforme con mi nivel de compromiso laboral.					
<b>Dimensión 6: Desarrollo personal de trabajador</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
27. Considero que las satisfacciones personales que he logrado son producto de mi labor en la empresa.					
28. Siento que mis capacidades personales han mejorado porque estoy en este trabajo.					
29. Considero que mi actividad laboral me ha ayudado a cuidar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
<b>Dimensión 7: Administración del tiempo libre</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
30. Mis horarios laborales me permiten cumplir con las actividades planeadas fuera del trabajo.					
31. Considero que mi labor en el trabajo me da la posibilidad de asumir la responsabilidad en el cuidado de mi familia (Padres, hijos y/u otros)					



### 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 36 variables

	Edad	Sexo	Cargo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	44	1	5	3	3	4	4	4	4	1	3	2	2	2	4
2	45	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	46	1	5	3	3	4	5	5	1	3	1	4	2	3	3
4	42	1	5	4	5	4	3	1	2	3	2	3	4	2	5
5	56	1	5	2	2	4	2	2	2	3	1	3	3	2	4
6	39	1	6	3	3	4	4	3	3	2	1	3	2	3	4
7	28	2	5	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3
8	29	2	5	3	4	4	3	2	2	2	1	3	3	2	4
9	39	1	6	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	4
10	34	2	5	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3
11	27	1	5	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3
12	32	1	6	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	5
13	33	1	5	1	2	1	2	1	1	2	1	4	3	2	2
14	35	1	5	2	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2
15	61	1	5	3	3	2	3	3	3	4	1	4	1	4	4
16	54	1	5	3	3	3	3	3	2	4	1	2	1	2	3
17	45	2	5	4	4	5	3	2	3	4	2	4	3	3	4
18	39	1	5	2	3	1	4	1	1	3	3	1	2	2	1
19	32	1	5	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3
20	62	1	6	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3
21	41	2	4	4	4	4	4	3	1	3	1	3	3	3	4
22	38	2	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4
23	35	2	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	3	Centrado	Escala	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	0		1 Masculino	Ninguno	3	Centrado	Nominal	Entrada
3	Cargo	Numérico	8	0		1 Limpieza	Ninguno	3	Centrado	Nominal	Entrada
4	P1	Numérico	8	0	Cuando supera	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P2	Numérico	8	0	El tipo de mis	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P3	Numérico	8	0	Me han insulsi	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P4	Numérico	8	0	Cuando supera	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P5	Numérico	8	0	Soy reconocido	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P6	Numérico	8	0	Me siento an k	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P7	Numérico	8	0	El nivel de sat	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P8	Numérico	8	0	Estoy conform	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P9	Numérico	8	0	Me siento satis	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P10	Numérico	8	0	Me siento conf	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P11	Numérico	8	0	Me siento conf	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P12	Numérico	8	0	Me siento satis	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P13	Numérico	8	0	En mi trabajo r	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P14	Numérico	8	0	Me esfuerzo p	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P15	Numérico	8	0	Con respecto a	1 Nada Sa	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P16	Numérico	8	0	El nivel de sat	1 Nada Sa	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P17	Numérico	8	0	En relación a la	1 Nada Sa	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P18	Numérico	8	0	Me siento satis	1 Nada Sa	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P19	Numérico	8	0	En relación al r	1 Nada Sa	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P20	Numérico	8	0	El grado de sat	1 Nada Sa	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P21	Numérico	8	0	Me siento conf	1 Nunca	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables