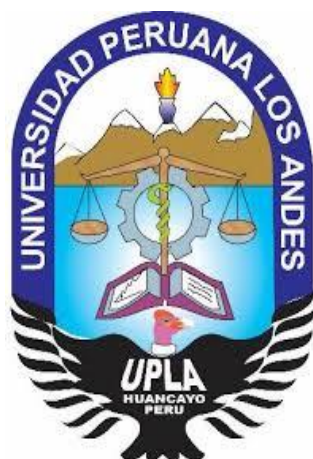


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Evaluación de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Luis Kenedy Valero Buendia
Bach. Dan Jonathan Diaz Flores

Asesor : Mtra. Vilma Hermelinda Munive Orrego

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 27.11.2019 - 26.11.2020

Huancayo - Perú
2021

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

TESIS

**Evaluación de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Huancayo 2019**

PRESENTADO POR:

Bach. Luis Kenedy Valero Buendia
Bach. Dan Jonathan Diaz Flores

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : Dr. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

**PRIMER
MIEMBRO** : MG. SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN

**SEGUNDO
MIEMBRO** : DR. ARAUJO MEDRANO HECTOR FERNANDO.

**TERCER
MIEMBRO** : LIC. ALVARADO QUISPE JUAN FREDDY

Huancayo, 12 de Enero del 2022

ASESOR

Mtra. Vilma Hermelinda Munive Orrego

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones que siempre nos brinda y encaminarnos paso a paso a un buen futuro.

A nuestros queridos padres por ser nuestros motivos y brindarnos la vida y encaminarnos con amor y rigor en el camino, siempre deseándonos lo mejor para nuestros proyectos y alcanzar el éxito y prosperidad.

Luis y Dan.

AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres que a lo largo de nuestras vidas siempre estarán presentes incondicionalmente, con motivación y respaldo para nuestro futuro, deseándonos lo mejor en los proyectos de vida que tenemos.

Nuestro eterno agradecimiento a la Universidad Peruana los Andes por habernos brindado la oportunidad de mejorar el desenvolvimiento de nuestras habilidades académicas conducentes al buen desempeño en la vida laboral competitiva.

A nuestros queridos maestros que nos tuvieron paciencia para brindarnos sus conocimientos y experiencias a lo largo de todos estos años dentro y fuera de nuestra gran institución académica.

INDICE

| | |
|--|--------------------------------------|
| PORTADA | |
| CONFORMIDAD DE LOS JURADOS | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. |
| ASESOR | III |
| DEDICATORIA | IV |
| AGRADECIMIENTOS | V |
| INDICE | VI |
| INDICE DE TABLAS | IX |
| INDICE DE FIGURAS..... | X |
| INDICE DE GRAFICOS | XI |
| RESUMEN | XII |
| ABSTRACT..... | XIII |
| INTRODUCCION | XIV |
| CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACION | 15 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA | 20 |
| 1.2.1. <i>Problema general</i> | 20 |
| 1.2.2. <i>Problemas Específicos</i> | 20 |
| 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 21 |
| 1.3.1. <i>Objetivo general</i> | 21 |
| 1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> | 21 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| 1.4.1. <i>Justificación Teórica</i> | 22 |
| 1.4.2. <i>Justificación Práctica</i> | 22 |
| 1.4.3. <i>Justificación Metodológica</i> | 23 |
| 1.4.4. <i>Justificación Social</i> | 23 |
| 1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 23 |
| 1.5.1. <i>Delimitación Espacial</i> | 23 |

| | | |
|---|---|----|
| 1.5.2. | <i>Delimitación Temporal</i> | 23 |
| 1.5.3. | <i>Delimitación Conceptual o temática</i> | 24 |
| CAPITULO II MARCO TEORICO | | 27 |
| 3.1. | ANTECEDENTES DEL ESTUDIO | 27 |
| 3.2. | BASES TEÓRICAS | 29 |
| 3.3. | DEFINICION DE CONCEPTOS | 34 |
| CAPITULO III..... | | 35 |
| HIPOSTESIS Y VARIABLES | | 35 |
| 4.1. | HIPÓTESIS GENERAL | 35 |
| 4.2. | VARIABLES DE INVESTIGACIÓN | 35 |
| 4.3. | OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE | 36 |
| CAPITULO IV METODOLOGIA | | 37 |
| 4.1. | MÉTODO LA INVESTIGACIÓN | 37 |
| 4.2. | TIPO DE INVESTIGACIÓN | 37 |
| 4.3. | NIVEL DE INVESTIGACION | 38 |
| 4.4. | DISEÑO DE LA INVESTIGACION | 39 |
| 4.5. | POBLACION Y MUESTRA | 39 |
| 4.6.1. | <i>Población</i> | 39 |
| 4.6.2. | <i>Muestra</i> | 39 |
| 4.6. | TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS | 41 |
| 4.6.1. | <i>Técnicas de Recolección de Datos</i> | 41 |
| 4.6.2. | <i>Instrumentos de Recolección de Datos</i> | 41 |
| 4.7. | PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS | 42 |
| CAPITULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACION | | 43 |
| 5.1. | TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS | 43 |
| 1.5.4. | <i>Confiabilidad del instrumento</i> | 43 |
| 5.2. | PRESENTACION DE RESULTADOS | 45 |
| 5.2.1. | <i>Análisis estadístico</i> | 45 |
| 5.2.2. | <i>Contrastación de hipótesis</i> | 50 |
| 5.3. | DISCUSION DE RESULTADOS | 57 |

| | |
|--|----|
| CONCLUSIONES | 61 |
| RECOMENDACIONES..... | 63 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 64 |
| ANEXOS | 67 |
| ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION | 67 |
| ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION | 68 |
| ANEXO 03: INSTRUMENTO DE INVESTIGACION | 69 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1 | Características de empleo | 19 |
| Tabla 2 | Dimensiones e indicadores de la variable | 25 |
| Tabla 3 | Población y muestra de los trabajadores de la municipalidad | 40 |
| Tabla 4 | Principales técnicas e instrumentos | 42 |
| Tabla 5 | Alfa de Cronbach | 44 |
| Tabla 6 | Escala de confiabilidad | 44 |
| Tabla 7 | Análisis de la variable calidad de vida laboral..... | 45 |
| Tabla 8 | Análisis de la dimensión medioambiente de trabajo..... | 46 |
| Tabla 9 | Análisis de la dimensión organización del trabajo | 47 |
| Tabla 10 | Análisis de la dimensión entorno sociocultural | 48 |
| Tabla 11 | Análisis de la calidad de vida centrada en el individuo | 49 |
| Tabla 12 | Estadísticos descriptivos de la variable calidad de vida laboral | 50 |
| Tabla 13 | Estadísticos descriptivos para la dimensión medioambiente de trabajo | 51 |
| Tabla 14 | Estadísticos descriptivos para la dimensión organización del trabajo | 53 |
| Tabla 15 | Estadísticos descriptivos para la dimensión entorno sociocultural..... | 54 |
| Tabla 16 | Estadísticos descriptivos para la dimensión calidad de vida centrada en el individuo..... | 56 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Cálculo de trabajadores satisfechos en Europa | 16 |
| Figura 2 Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Huancayo | 26 |

INDICE DE GRAFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 Calidad de vida laboral | 45 |
| Gráfico 2 Medioambiente de trabajo | 46 |
| Gráfico 3 Organización del trabajo..... | 47 |
| Gráfico 4 Entorno sociocultural..... | 48 |
| Gráfico 5 Calidad de vida centrada en el individuo..... | 49 |

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Evaluación de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019”, se planteó como problema principal: ¿Cómo viene dándose la evaluación de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?, trazándose como objetivo principal caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019. En tanto se planteó como hipótesis que existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2019, lo cual se pretende demostrar como resultado de no priorizar el talento del personal, se perderá el nivel de compromiso. La metodología de investigación se basó en el método general hipotético-deductivo y método específico inductivo, de tipo explicativo, de nivel descriptivo y de diseño descriptivo simple; siendo que, en esta investigación se pretende describir la caracterización de la calidad de vida laboral de los trabajadores; la población fue de 260 funcionarios, estableciendo una muestra de 148 ediles; definiéndose como técnica de investigación, la encuesta, y como instrumento, el cuestionario. Aplicándose una prueba piloto y valorando su confiabilidad mediante el valor del alfa de Cronbach, se procedió con la aplicación y análisis estadístico estableciéndose una confiabilidad del 95%, cuyo valor es de 0,745. Llegándose a la conclusión general de que, acorde a los resultados del análisis descriptivo, la hipótesis planteada es nula ($H_0 = 1,96 > 0.3604$); siendo que la caracterización de la calidad de vida laboral en la institución no es existente la cual no manifiesta ningún resultado desfavorable.

Palabras clave: calidad de vida laboral, medio ambiente de trabajo, organización del trabajo, entorno sociocultural, calidad de vida del individuo.

ABSTRACT

The present research entitled: "Evaluation of the Quality of Working Life of the Workers of the Provincial Municipality of Huancayo 2019", was raised as the main problem: How has the evaluation of the quality of working life in the workers of the Provincial Municipality of Huancayo 2019 been given? with the main objective of characterizing the quality of working life of the workers of the Provincial Municipality of Huancayo 2019. While it was hypothesized that there is a characterization of the evaluation of the quality of life of the workers of the Provincial Municipality of Huancayo – 2019, which is intended to be demonstrated as a result of not prioritizing the talent of the staff, the level of commitment will be lost. The research methodology was based on the general hypothetical-deductive method and specific inductive method, of explanatory type, of descriptive level and of simple descriptive design; whereas, in this research it is intended to describe the characterization of the quality of working life of workers; the population was 260 civil servants, establishing a sample of 148 councillors; defining as a research technique, the survey, and as an instrument, the questionnaire. Applying a pilot test and assessing its reliability by the value of Cronbach's alpha, we proceeded with the application and statistical analysis establishing a reliability of 95%, whose value is 0.745. Reaching the general conclusion that, according to the results of the descriptive analysis, the hypothesis raised is null ($H_0 = 1.96 > 0.3604$); being that the characterization of the quality of working life in the institution is not existent which does not manifest any unfavorable result.

Keywords: quality of work life, working environment, work organization, sociocultural environment, quality of life of the individual.

INTRODUCCION

La presente investigación se enfocó en el objetivo de caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2019, además considerando la propia caracterización de las dimensiones: medioambiente de trabajo, organización de trabajo, entorno sociocultural, calidad de vida laboral psicológica, toda están en relación a la variable principal y consideradas como objetivos específicos. Siendo así que la investigación se basa la gestión del talento humano en el sector público tomado como uno de los pilares más importantes para el desarrollo de las actividades y el logro de una gestión eficiente.

El estudio se encuentra estructurado en cuatro capítulos: El capítulo I contiene aspectos tales como: planteamiento, sistematización y formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación y delimitación de la investigación. El Capítulo II, marco teórico, hipótesis y variables. El capítulo III metodología de la investigación, tipo, nivel, diseño, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos. Capítulo IV resultados, técnicas de procesamiento y análisis de datos, descripción de resultados, contrastación de hipótesis, discusión de resultados de la investigación.

Esperamos que el trabajo de investigación sea un aporte para la municipalidad provincial de Huancayo y personas interesadas, que sea útil para dar mayor relevancia y valorar la gestión del talento humano y permita mejorar la calidad de vida de los colaboradores mediante una adecuada gestión.

Los autores.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Estudiar y profundizar la variable calidad de vida laboral (CVL), para las organizaciones en general, es vital, por cuanto de ponerlo en práctica les permitirá, no solamente sobrevivir, sino también convertirse en competitivas. Eficientes, eficaces y efectivas. Es fundamental para las instituciones del Estado y en particular para las municipalidades, porque son estas últimas, quienes aplican las políticas públicas y son las que están directamente vinculadas con la población.

Entendemos por calidad de vida laboral: las condiciones de trabajo, desempeño, contexto organizacional; y otros como oportunidades de crecimiento, posibilidad de fortalecer las relaciones interpersonales y balance entre el trabajo y la vida personal. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha concretado la sanidad como “*estado de placer tanto físico, mental y social*”, y no nada más la nulidad de contusiones o afecciones, a la cual, la salubridad laboral pretende respaldar y amparar el nivel más alto de confort físico, social y mental de sus trabajadores.

Las estrategias son sistemas animosos de apariencia equivalente que los entes vivos, que están encaminados a una conclusión, por tanto, vivencian tiempos de convenio, embrollo y corrección y es ese contexto económico y social, necesitan tener trabajadores sanos y motivados física, psicológicamente y con adecuadas políticas de gestión de personas.

A nivel global.

En términos actuales, el confort del empleado deviene en tácticas y es por ello la disección de la satisfacción laboral se conviene en una fuente de datos para la gestión del recurso del talento humano. En la figura N° 1, se representa un repaso de los distintos grados de Satisfacción laboral detectados por la geografía Mundial.

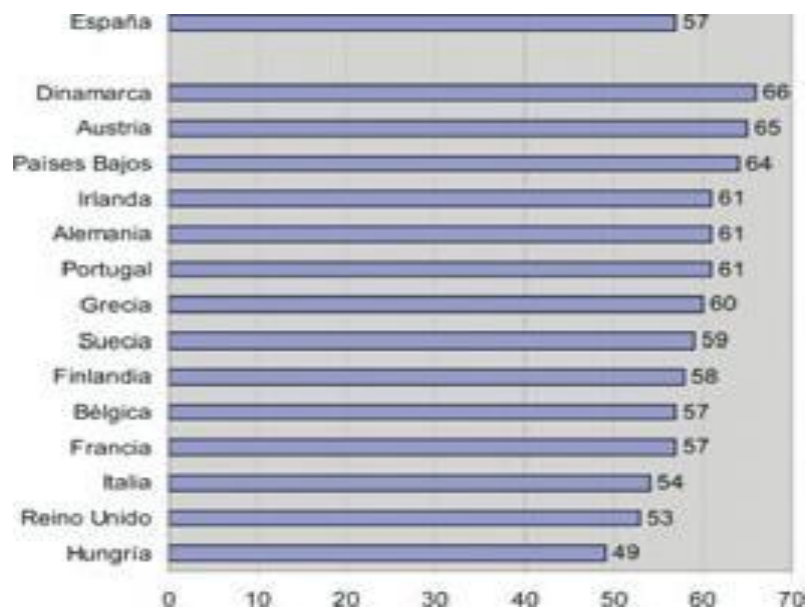


Figura 1 Cálculo de trabajadores satisfechos en Europa

Fuente: Euro barómetro (2005).

Iniciando por España, se continúa con una representación respecto al excedente de la Unión europea y se analizan finalmente algunos riesgos de países concretos objetivo de averiguaciones recientes. Cabe acotar que la calificación es sobre la base de 10. La Unión europea ha convocado la atención de los Estados pertenecientes

sobre la consideración de mejorar la calidad en las labores, enfatizando para causar la inmersión social y el servicio. Una creciente cantidad de estados europeos han entablado por último a planificar índices de agrado de sus empleados utilizando test relativamente estandarizados.

Los últimos datos vacantes sobre cálculos de satisfacción laboral en los estados de UE, vienen de los resultados de la Cuarta European Survey on Working Conditions (ESWX) del Eurobarometro del 2005

A nivel latinoamericano

El panorama laboral al 2015 en América latina y el Caribe, percibe que se registran un “*cambio de tendencia*” en los índices de trabajo, con un constante deterioro en la posición laboral de las damas y los jóvenes e rehiletes de que podría estar aumentando la informalidad a través de “*una mayor generación de empleos de menor calidad*”.

En países de América Latina y el Caribe urgen de repuestas de corto y mediano plazo, para aliviar los choques negativos de la desaceleración y volver a una cambera de crecimiento, como actividades para confrontar los agobios estructurales de amplia información y que apuestan el desarrollo sostenible, inclusivo y sostenible con labor pleno y productivo y trabajo moral para todos.

Para el mediano y largo plazo, la desaceleración es prueba, una sucesión más, de que los estados de la zona siguen aferrándose con fuerza de los dinamismos de la economía global, y de que siguen siendo ausentes más motores y fuentes endógenas de aumento. Los principales inconvenientes económicos de larga información persisten, la escaza productividad, la poca semejanza productiva, la falta de alicientes a la originalidad, el poco valor agregado, el dominio la micro y pequeña empresa y la casi nula empresa medianas, los inconvenientes en calidad y pertenencia a la educación profesional.

La vista económica, social y laboral de la zona suscribe que es tiempo de desempeñarse con más codicia en estos temas, con desafíos sociales asociados en materia de incumplimiento de las pautas internacionales del trabajo. Todo esto exige respuestas conversadas.

A nivel local

En América latina, cinco países de la región que denotan información de carácter desolador respecto a calidad del empleo. Entre uno de ellos está el Perú, el cual se refleja en el informe dado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con aporte estadísticos de la Organización internacional del trabajo (OIT).

El informe llamado "*Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Protección social universal en mercados laborales con informalidad*", da entender que existe en la zona "*grandes contrastes en lo que se refiere a estructura y calidad del empleo*".

Entonces, menciona que, en estados como Venezuela, Colombia, Honduras, Perú y Bolivia, el 35% de los colaboradores laboran de manera independiente, a diferencia de los niveles claros respecto de otros estados de Latinoamérica. En Panamá, Costa Rica, Uruguay, Argentina, Chile, México y Brasil, según el 25% aproximadamente de los colaboradores, se representan como independientes, señala CEPAL.

Tabla 1
Características de empleo

| País | 2013-2012 | | | Variación respecto a comienzos de la década de 2000 (puntos porcentuales) | | |
|--------------------------------------|--|--|--|---|--|--|
| | Porcentaje respecto al total de ocupados | Porcentaje que se desempeña en el sector formal ^a | Porcentaje que cuenta con cobertura de seguridad social ^c | Porcentaje respecto al total de ocupados | Porcentaje que se desempeña en el sector formal ^b | Porcentaje que cuenta con cobertura de seguridad social ^c |
| Argentina | 69,4 | 80,4 | 73,4 | 7,3 | 5,5 | 10,2 |
| Bolivia (Estado Plurinacional de) | 48,3 | 86,1 | | 3,8 | 10,4 | |
| Brasil | 66,9 | 81,3 | 84,3 | 7,1 | 4,1 | 10,3 |
| Chile | 70,4 | 90,2 | 86,0 | 5,2 | 2,0 | 3,3 |
| Colombia | 47,0 | 77,4 | 69,7 | -1,8 | 1,8 | 9,4 |
| Costa Rica | 70,9 | 82,5 | 91,5 | 0,8 | 1,1 | 4,3 |
| Ecuador | 58,4 | 74,1 | 67,5 | 3,4 | 4,0 | 22,1 |
| El Salvador | 57,8 | 75,1 | 64,7 | -0,6 | -1,1 | -1,3 |
| Guatemala | 57,9 | 67,5 | | | | |
| Honduras | 49,4 | 73,5 | | -8,2 | -5,7 | |
| México | 66,5 | 78,9 | 67,7 | -0,7 | -0,5 | 6,5 |
| Panamá | 72,7 | 91,1 | 86,7 | 6,1 | 2,2 | 4,9 |
| Paraguay | 53,7 | 75,0 | 49,8 | 4,7 | 4,8 | 11,6 |
| Perú | 54,5 | 75,0 | 58,5 | 4,6 | 1,5 | 11,3 |
| Uruguay | 67,8 | 88,9 | 91,3 | 3,5 | 5,1 | 8,0 |
| Venezuela (República Bolivariana de) | 59,0 | 85,1 | | 3,1 | 5,7 | |
| América Latina ^d | 65,7 | 81,0 | 78,7 | 5,0 | 3,2 | 9,9 |

Pero ¿Por qué uno de los divisores ayuda a calcular el tipo de trabajo independiente? En el informe de CEPAL, se menciona que "*magnitud de la informalidad aumenta cuando se incluyen el empleo independiente, el trabajo doméstico y el que desempeñan los trabajadores familiares auxiliares*". Añade que tales "*tres grupos conforman un total de un tercio de colaboradores con trabajo en la región y forman parte de los peores índices de condiciones de trabajo (no existe un control de registro fiscal y laboral, sueldos bajos, falta de implementos de seguridad)*."

En tal sentido, según el informe de CEPAL, enfatiza que cuando el global de colaboradores ocupados, que el 47.7% suma la informalidad en América Latina, lo que resume, que casi los dos tercios conforman en trabajo informal, en la parte formal un

cuarto y el restante las labores domésticas. Tales condiciones de conllevan a que el trabajador asalariado, apartado las labores domésticas, cubierto por la estabilidad social se encuentra en el 91% y 84% en Chile, Uruguay, Brasil y Costa Rica. Entretanto el Perú refleja el 60%, escalón similar al de Paraguay.

También, que en el peor de las situaciones los tipos de trabajos independientes se traducen en empleo escueto. Según los resultados de CEPAL, Perú alcanzo en el 2014 una tasa anual de desempleo del 5.4%. Precedido por países como Ecuador (5.1%), Nicaragua (5.6%), Brasil (4.8%), México (5.8%) y Panamá (5.4%)

De lo expuesto se desprende, que existe una necesidad inherente de las organizaciones en general el de abordar con estrategias y políticas de personal la calidad laboral de los trabajadores, para así, elevar los estándares de calidad de los servicios, haciéndole cada vez más competitivas a favor de las organizaciones.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo viene dándose la evaluación de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo viene dándose el medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?
- ¿Cómo viene dándose la organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?

- ¿Cómo viene dándose el entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?
- ¿Cómo viene dándose la calidad de vida centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.
- Caracterizar la organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.
- Caracterizar el entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.
- Caracterizar la calidad de vida laboral centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

En un punto de vista de las diferentes proposiciones y ajustes de la situación hostil que un trabajador tiene en su calidad de vida, se conforma un resaltante análisis e investigación. El trato de antecedentes que permitirá el análisis de aproximaciones teóricas y comprensión, teórico – nuevas de factores ambientales, empresariales y humanísticos, correlacionado con la mejora y/o acabado de la calidad de vida laboral, de conjunto de colaboradores en diferentes lugares industriales, empresas públicas y privadas. (Martínez y Camacaro, 1999:7).

Proporcionará retroinformación acerca de pasos que forjan las actitudes organizacionales, permitiendo, además, alojar cambios planificados del comportamiento de los trabajadores y sus actitudes, como el organigrama organizacional y sus subsistemas que lo conforman.

1.4.2. Justificación Práctica

En la actualidad es más relevante la calidad de vida laboral en las empresas que se enfoca en la estimulación del desarrollo de los colaboradores, otorgando condiciones laborales óptimas, direccionadas a una mejor calidad de vida laboral.

Se relaciona a una mejor condición laboral, el entorno, la salud y bienestar del colaborador, mejorando los aspectos de pruebas personales, amicales y con las metas propuestas con la empresa, teniendo resultados positivos, con inmersión de la motivación en diferentes niveles organizacional y personal. Formará parte de un aporte y de ser necesario mejorar las condiciones en la calidad de vida de los colaboradores.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se elaborará un cuestionario, que medirá la calidad de vida laboral con la finalidad de tener un instrumento confiable para esta investigación. Este instrumento parte del problema, objetivos, justificación del estudio. El cuestionario incluye la variable, las dimensiones e indicadores.

Este instrumento de recolección de datos debe ser válido y confiable para intervenir efectivamente y como producto del estudio proponer políticas de personal, orientados al bienestar de los trabajadores.

1.4.4. Justificación Social

Esta propuesta no solo beneficiará a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancayo, podrá extenderse a otras Municipalidades de la región Junín. La finalidad es que se realicen las modificaciones necesarias para que la Alta Dirección, materialice una buena calidad de vida laboral y por ende satisfacción con la vida.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

Municipalidad Provincial de Huancayo. Dirección: Calle Real N° 103
Huancayo, Central Telefónico: (064) 214354

1.5.2. Delimitación Temporal

El proyecto se llevará a cabo entre los meses de marzo a agosto del presente año 2019.

1.5.3. Delimitación Conceptual o temática

El dominio teórico o delimitación teórica donde se circunscribe el problema de investigación sería:

Variable: Calidad de Vida Laboral

Es una percepción de los colaboradores saber su grado de satisfacción o insatisfacción laboral en la empresa, del cual quienes deben generar las condiciones laborales son los recursos humanos a través de evaluaciones de bienestar y desarrollo, si dan resultados negativos, ocasionan resultados negativos en contra de la organización. (Baitul, 2012).

Las condiciones de trabajo lo elaboran recursos humanos que influyen en los colaboradores referentes a la calidad de vida laboral, como son: línea de carrera, beneficios sociales, seguridad laboral, entre otros.

Tabla 2
Dimensiones e indicadores de la variable

| DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|--|
| Medio Ambiente de trabajo | Condiciones de trabajo |
| | Diseño ergonómico |
| | Seguridad e higiene |
| | Nuevas Tecnologías |
| | Análisis de puestos |
| | Característica y contenido del trabajo |
| | Organización del trabajo |
| | Estructura organizacional |
| | Cultura organizacional |
| | Cambio organizacional |
| Organización del trabajo | Toma de decisiones |
| | Factores sicosociales |
| | Clima organizacional |
| | Comunicación |
| | Aspectos sociales |
| | Calidad de vida |
| | Salud y bienestar |
| | Condiciones de vida |
| Entorno socio cultural | Sociodemográficos |
| | Factores socioeconómicos |
| | Prevención de riesgos laborales |
| | Satisfacción laboral |
| | Expectativas |
| | Calidad de vida centrada en el individuo |
| Calidad de vida centrada en el individuo | Motivación |
| | Compromiso |
| | CVL percibida |

Fuente: Elaboración propia

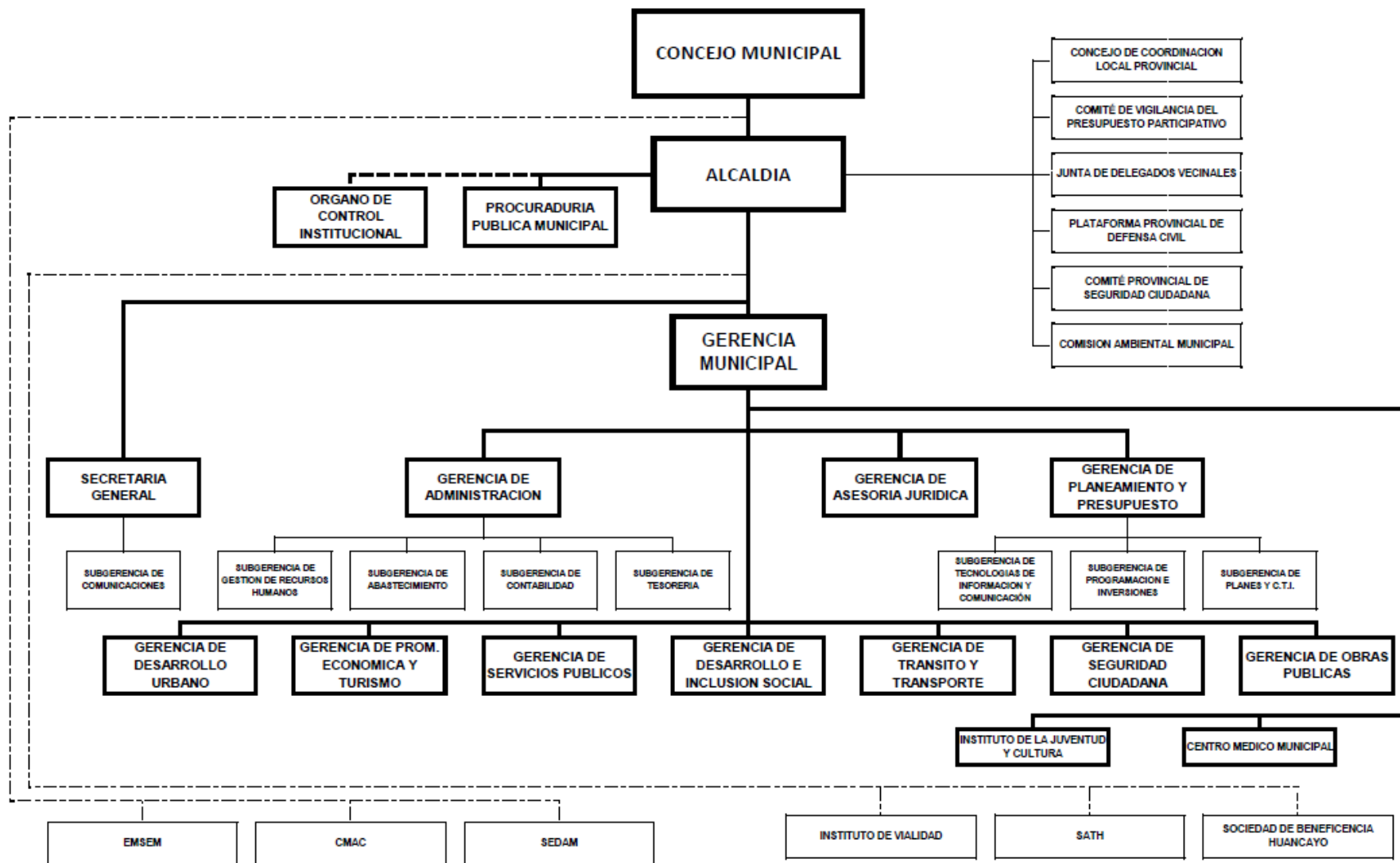


Figura 2 Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Fuente: Gerencia de Planificación de la Municipalidad provincial de Huancayo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

3.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Antecedentes Internacionales

Perine (2018) en su tesis titulada *Estudio de percepción de calidad de vida laboral: caso aplicado a la Ilustre Municipalidad de Tomé*. Que tuvo como objetivo “Evaluar los niveles de Calidad de Vida Laboral percibidos por los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Tomé de la región del Bio Bío.” (p. 7). Desarrollado bajo una metodología de tipo y diseño no experimental, transversal y descriptivo; aplicada a una muestra de 100 sujetos de estudio, empleando como instrumento la encuesta. Llegando a la siguiente conclusión: “El resultado obtenido, fue contrario a la hipótesis planteada inicialmente, teniendo niveles medianamente altos de Calidad de Vida Laboral.” (p. 62).

Yáñez (2013) en su artículo titulado *Calidad de vida laboral en los municipios de Chile: el caso de la Municipalidad de Lo Barnechea*. Que se enfocó en diagnosticar la situación de la calidad de vida laboral en los municipios, manifestada en la consecución

de los funcionarios o trabajadores en relación a los servicios públicos. Que se desarrolló bajo una metodología descriptiva, con una muestra de 243 funcionarios. Llegando a la conclusión: “Las dimensiones consideradas como fortalezas de la CVL en el municipio de Lo Barnechea son Clima Laboral (77 puntos), Satis-facción en el puesto de trabajo (74 puntos) y Uso del Tiempo (66); Las dimensiones consideradas como Debilidades son Entorno Ambiental (50), Estructura Física (51) e Incentivos (50); finalmente las evaluaciones con puntuaciones medias son Liderazgo (61) Organización del Trabajo (59) y Vinculación Trabajo y Familia (57).” (p. 135).

Antecedentes Nacionales

Chiroque (2019) en su tesis titulada *Calidad de vida laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura, 2018*. Que tuvo como objetivo: “Evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura - 2018.” (p. 19). Desarrollada con una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, a nivel descriptivo, de tipo básica; aplicada a una muestra de 123 trabajadores; empleando la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento. Llegando a la siguiente conclusión: “El nivel de CVL en la Municipalidad Provincial de Huancabamba – Piura, percibidos por los trabajadores es bajo con un (68.3%), y el (30.1%) lo perciben como regular.” (p. 72).

Calixto y Ventura (2018) en su tesis titulada *Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca - Huánuco – 2017*. Donde el objetivo fue: “Conocer la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco.” (p. 15). Bajo una metodología de nivel correlacional, de tipo mixto,

de diseño no experimental, transversal; aplicada a una muestra 89 trabajadores; empleando como técnicas observación, entrevista y encuesta, y como instrumentos, guías y cuestionario. Llegando a la conclusión “La calidad de vida laboral se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.” (p. 71).

Zavala y Córdova (2015) en su artículo titulado *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*. Que tuvo por objetivo: determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (CO) del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.” (p. 91). Desarrollada bajo una metodología de tipo correlacional y de corte transversal, aplicada a una muestra de 42 trabajadores, empleando como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión: “o existe relación significativa entre la calidad de vida laboral percibida y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.” (p. 91).

3.2. BASES TEÓRICAS

Variable Calidad de vida laboral (CVL)

Cuando Taylor, diseñó la teoría de la administración científica, no se imaginó que fuese blanco de críticas, pero definitivamente no le disminuye el mérito de haberla creado recibió críticas, pero que no disminuyeron su aporte y mérito. La administración científica se centró en un aspecto autómatas, lo que le dio poca atención al elemento o recurso humano, se preocupó básicamente por las tareas y funciones y las operaciones. Esta teoría se le conoce con el nombre de "teoría de la máquina" ya que concibe a la organización como "una distribución rígida, estática y conformada por piezas".

La especialización extrema del operario, a través de la fragmentación de las tareas, fue otro de los excesos, aunque esta percepción es responsable de altas ganancias a corto plazo, con un bajo nivel salarial y a costa de tensiones sociales y sindicales de los trabajadores.

La administración científica se refiere al hombre, tomado como un recurso, como un empleado individual, ignorando los aspectos humanos y sociales, valorizando la fatiga física como signo de productividad y no la fatiga mental. Taylor consideró los recursos humanos y materiales como un apéndice de la maquinaria industrial.

El contexto de aquellos años es que había un enfoque sistemático cerrado: que visualiza las empresas en un vacío, como entes autónomos, absolutos e ininfluenciables al entorno; se caracteriza por una visualización cerrada y limitada, sin tener en cuenta el ambiente en el que se desarrollaba.

El término “*calidad de vida laboral*”, se origina en una serie de conferencias hacia finales de los 60’s y comienzos de los 70’s en EEUU.

Estas conferencias fueron impulsadas basadas en la “alienación del trabajador” simbolizada por protestas y huelgas de los trabajadores jóvenes. Se consideraba que el término acuñado iba más allá de las mejoras en aspectos laborales que faciliten la satisfacción, sino que también incluía unas nociones de un grado de decisión y grados de responsabilidad, autonomía, y el análisis y reestructuración de los puestos, y aspectos de mejorar el entorno laboral general.

Las dimensiones componentes de la calidad de vida en el trabajo se pueden clasificar como; aquellas que se refieren al entorno en el que se desempeñan las personas (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

El concepto básico que guía el presente estudio parte de la premisa que la CVL es el resultado del carácter de socialización de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), *“un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto predeterminado e importante, su entorno socio-laboral específico”* (Blanco, 1985; Agulló, 1997; Fernández Ríos, 1999).

La vida laboral no solo se ve afectada por factores intrínsecos al entorno, sino también por aspectos dentro de la cotidianidad del individuo (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da denota una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extra laboral que, aparte de un condicionamiento, también determina el estilo de vida y estatus social.

La calidad de vida en el trabajo no solo se refiere a condiciones laborales o sociales, sino que se define en la relación del individuo con su entorno laboral. Fruto de esta interacción, este, desarrolla condiciones que hacen que se modifiquen aspectos interactivos entre el lugar y sus actividades (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social). Este carácter interactivo de la calidad de vida laboral se convierte en un todo (holística y sistémica) de elementos relacionados y dependientes entre sí que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.

Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral.

D1: Medio ambiente de trabajo

Es uno de los elementos componentes de la calidad de vida en el trabajo. Son los elementos físicos que tiene una influencia concreta en el ambiente. Estos pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva. Se componen de los siguientes indicadores:

- Condiciones de trabajo
- Diseño ergonómico

- Seguridad e higiene
- Nuevas Tecnologías
- Análisis de puestos
- Característica y contenido del trabajo

D2: Organización del trabajo

La organización del trabajo es el conjunto de aspectos que determina en un sentido amplio el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas v algunas de las condiciones en que se realizan como los sistemas de producción, el diseño de las tareas, la comunicación, el clima, la cultura organizacional, estilos de dirección y los niveles de apoyo social. Se componen de los siguientes indicadores:

- Organización del trabajo
- Estructura organizacional
- Cultura organizacional
- Cambio organizacional
- Toma de decisiones
- Factores sicosociales
- Clima organizacional
- Comunicación
- Aspectos sociales

D3: Entorno sociocultural

La sociedad está determinada y basada en ciertos aspectos que comprenden creencias y valores propios de su entorno; y, al hablar del sentido cultural, se referencias las estructuras sociales y de relación con las dinámicas sociales entre individuos.

“Indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral” (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehman; 2000).

El entorno social de un individuo se conforma por sus condiciones de vida y de trabajo, estudios, su nivel de ingresos y la comunidad de la que forma parte. Se compone de los siguientes indicadores:

- Calidad de vida
- Salud y bienestar
- Condiciones de vida
- Sociodemográficos
- Factores socioeconómicos
- Prevención de riesgos laborales

D4: Calidad de vida centrada en el individuo

El criterio de evaluación del trabajador que aplica a las condiciones y características de su entorno, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en este. “*Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc.*” (Kanungo; 1984, Bordieri; 1988, Efraty et al., 1991, Norman et al., 1995, Watson; 1993, Relmel; 1994, Diego et al., 2001). Se compone de los siguientes indicadores:

- Satisfacción laboral
- Expectativas
- Motivación
- Compromiso

- CVL percibida

3.3. DEFINICION DE CONCEPTOS

- a. Calidad de vida: Se refiere a la calidad de las condiciones en las que una persona desarrolla sus capacidades, relaciones y emociones, estas en relación a su entorno y contexto.
- b. Bienestar: Es una valoración positiva frente al cumplimiento de alguna necesidad, relacionada más al aspecto psicológico.
- c. Bienestar total: Valoración que abarca aspectos de la conducta, emociones, y sentimientos que se dan en un aspecto positivo en un aspecto interno y externo.
- d. Condiciones de vida: Condiciones en las que una persona satisface sus necesidades de seguridad y protección.
- e. Calidad de vida laboral: Aspectos en las que el trabajador satisfaga sus requerimientos sociales, médicos, medioambientales. Económicos, motivacionales, etc., que se desarrollan en ambiente laboral.
- f. Comunicación: El proceso de interacción social, mediante lenguaje oral o escrito, por el cual se comparten actitudes, emociones y sentimientos.
- g. Organización del trabajo: La organización del trabajo es básicamente un conjunto de normas y reglas sobre el comportamiento de todos y cada uno de los integrantes de la organización, siguiendo estos lineamientos al pie de la letra permite que la organización pueda alcanzar los objetivos que se hayan establecidos.
- h. Entorno sociocultural: El entorno social en el que los individuos se manifiestan en base a niveles alcanzados (económicos, educativos, etc.)

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2019.

4.2. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Dimensiones:

D1: Medio Ambiente de trabajo

D2: Organización del trabajo

D3: Entorno socio cultural

D4: Calidad de vida centrada en el individuo.

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------|---|--|--|---|
| Calidad de Vida Laboral | Laboralmente la calidad de vida es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación a su trabajo. | Medio Ambiente de trabajo | Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas Tecnologías Análisis de puestos Característica y contenido del trabajo | Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre |
| | | Organización del trabajo | Organización del trabajo Estructura organizacional Cultura organizacional Cambio organizacional Toma de decisiones Factores sicosociales Clima organizacional Comunicación Aspectos sociales | |
| | | Entorno socio cultural | Calidad de vida Salud y bienestar Condiciones de vida Sociodemográficos Factores socioeconómicos Prevención de riesgos laborales | |
| | | Calidad de vida centrada en el individuo | Satisfacción laboral Expectativas Motivación Compromiso CVL percibida | |

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. MÉTODO LA INVESTIGACIÓN

El método hipotético-deductivo corresponde a la observación de un fenómeno, la posterior concepción de una hipótesis que la explique y la compruebe a través de pruebas específicas. Este consiste en la concepción de una hipótesis que explicaría un fenómeno, para luego someterla a prueba bajo un experimento conducido por el investigador. Además, como método específico, se consideró el método inductivo, que consiste explicar un fenómeno, a partir de información concerniente y particular a este.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la determinación del tipo de investigación a emplear, se basa la elección en consecuencia del nivel de complejidad del estudio y el tipo de análisis al que se someterá la información recolectada. Según el primer criterio, puede ser exploratorio, descriptivo o explicativo. Según el segundo criterio, un estudio puede emplear un análisis cuantitativo, cualitativo.

Según la finalidad o propósito: La investigación es teórica, básica o pura.

Según su carácter: Es una Investigación descriptiva.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACION

Es el grado que detalla una investigación y analiza el fin estudiado, el tipo de investigación es descriptiva. Donde se diagnosticará, gran parte de ella lo que se da a detallar y investiga abarca lo social y no excede esta investigación.

Da a entender, detalladamente una situación o fenómeno describiendo sus aspectos prioritarios y peculiares. Según Bunge lo menciona de la siguiente manera:

- ¿Cuánta? cantidad
- ¿Dónde está? Lugar.
- ¿Qué es? Correlación.
- ¿De que este hecho? Composición
- ¿Cómo es? Propiedades.
- ¿Cómo están sus partes, si las tiene, interrelacionadas? Configuración.

Una investigación descriptiva tiene el fin de dar a entender actitudes predominaste, situaciones y costumbres con el fin de especificar, las actividades hechas, procesos, objetos y personas. El logro no se basa el tener una data, sino identificar y predecir la causa y efecto de dos o más indicadores. Los indagadores no solo abarcan a la parte estadística, que acumular información sobre una teoría y hipótesis, explican la información detallada y sutil haciendo un análisis profundo los resultados, dejando entender de manera precisa un aporte al entendimiento del tema tratado.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Como diseño es una descripción simple detallada y clara, con el propósito de intervenir los resultados de preguntas del cuestionario de investigación o hacer que la hipótesis se legitimase. Con el fin de subir la información, analizarlos, procesarlos y descifrarlos, con el fin de responder al problema mencionado.

Esquema de investigación

Es de forma descriptivo simple. Como indagador recolecta datos referentes al tema cuyo fin es objeto de investigación

M-O

Donde:

M: Muestra a quien vamos a tener como objeto de estudio.

O: Averiguaciones resaltantes o de importancia.

4.5. POBLACION Y MUESTRA

4.6.1. Población

Según, Oseda, D. (2008, pág. 120), el conjunto de personas que comparten un determinado comportamiento forma una población, pertenecientes al grupo voluntarios o rasgos específicos, ser miembros de una organización, inscripciones en un mismo lugar de estudio o comparativos.

4.6.2. Muestra

El mismo Oseda, afirma que la muestra es una mínima parte finito e indicador que saca de un conjunto de personas. Su importancia de garantizar que las personas elegidas cómo resultado suficiente representativo que se generalice a las personas investigadas.

Teniendo dicho resultado, se implantan formulas estadísticas de manera probabilísticos, pero si hay una previa definición forman parte de los No probabilísticos

Tabla 3
Población y muestra de los trabajadores de la municipalidad

| TRABAJADORES MUNICIPALES | TOTAL | MUESTRA |
|-----------------------------|-------|---------|
| PROFESIONAL | 16 | 14 |
| TECNICO | 64 | 42 |
| AUXILIAR | 33 | 26 |
| PERSONAL CAS | 147 | 66 |
| TOTAL | 260 | 148 |

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del tamaño y composición de la muestra

La población está conformada cuantitativamente para su estudio, se hará una formula estadísticas para sacar la muestra y como resultado se obtendrá la población limitada.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{\frac{e^2}{z^2} + \frac{p \times q}{N}}$$

Dónde:

| | |
|----|--|
| n= | Tamaño de la muestra |
| Z= | Es la variable estándar para un Nivel de Confianza del 50%, cuyo valor es de 1,96. |
| p= | Proporción de la población que posee las características y se asume p= 50 %. |
| q= | 1- q |
| e= | 5% = 0,05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar). |
| N= | Tamaño de la población. |

Aplicando la fórmula para calcular el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{\frac{0.05^2}{1.96^2} + \frac{0.50 \times 0.50}{260}}$$

$$n = 148$$

Por lo que se procederá a la aplicación del instrumento de investigación en la muestra de 148 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

4.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

En cuanto a la destreza utilizada del presente trabajo a investigar se empleará datos obtenidos de fuente primaria; es decir, la que se obtiene de manera directa a las personas que intervienen en el problema. Para ello se empleará la técnica de la encuesta que corresponda a un conjunto de preguntas o cuestionario obteniendo información importante (Bernal, 2010, p. 191-192).

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Utilizaremos un cuestionario de encuesta, elaborado por Bernal (2006),

Conforma una cantidad de preguntas elaboradas para diseñar información con el propósito del proyecto de investigación. Es una forma adecuada de reunir datos para un análisis profundo enfocados al problema de investigación y su objeto de estudio (p. 217).

Las preguntas que contiene pueden ser abiertas o cerradas. En el caso del cuestionario para evaluar la percepción de los trabajadores municipales, se optó por el tipo de pregunta cerrada, con opciones establecidas por la autora, tomando como base y referencia las dimensiones e indicadores propuestas líneas arriba enunciados.

Tabla 4
Principales técnicas e instrumentos

| Técnicas | Instrumentos |
|---------------------|---------------------------|
| Observación | Fichas de observación |
| Encuesta | Cuestionario de encuestas |
| Sociometría | Test socio métrico |
| Análisis documental | Análisis de contenido |
| Bibliográficas | Fichas |

Fuente: Bernal (2006)

4.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Las formas más comunes de reunir información con técnicas y herramientas para tener un mejor análisis mediante un sistema. Como es nuestro caso es el cuestionario y la observación. Se aplicarán en el momento indicado, con el fin de recabar información para nuestra investigación. Forman parte del apoyo al proceso de investigación registrando, calculo y toma de decisiones al momento de hacer el informe final.

CAPITULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

5.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Se elabora un plan de procesos detallados con el fin específico de reunir información en base a:

- Hipótesis del estudio
- Problema de investigación
- Objetivos

Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 23.0 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba el Alfa de Cronbach, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.

1.5.4. Confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 50 personas, con la aplicación de un cuestionario con 26 preguntas, la cual arrojó una confiabilidad del 95%

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Tabla 5
Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,745 | 26 |

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Tabla 6
Escala de confiabilidad

| Rangos | Interpretación |
|--------------------|----------------|
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |

El resultado obtenido es de: $\alpha = 0,745$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de alta (0.611 a 0.80), en consecuencia, se puede procedió con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada.

5.2. PRESENTACION DE RESULTADOS

5.2.1. Análisis estadístico

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tabla 7
Análisis de la variable calidad de vida laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 13 | 8.78 |
| | Casi nunca | 33 | 22.30 |
| | A veces | 47 | 31.76 |
| | Casi siempre | 50 | 33.78 |
| | Siempre | 5 | 3.38 |
| | Total | 148 | 100 |

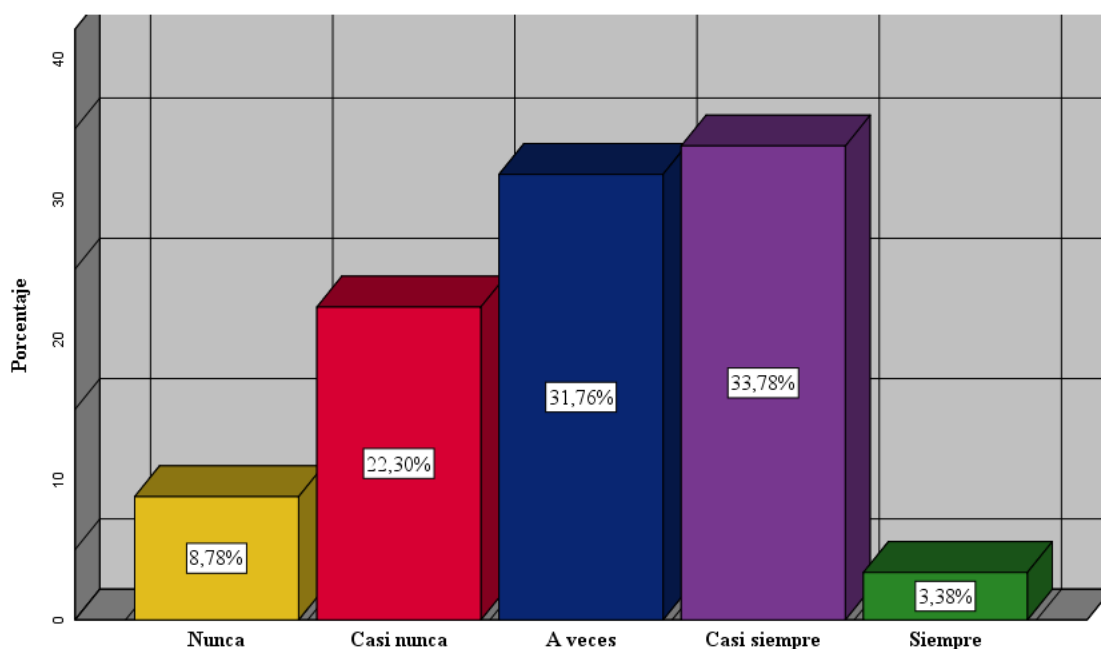


Gráfico 1 Calidad de vida laboral

Interpretación: De los 148 encuestados, según la tabla N° 07, un 8.78% (13) y 22.30% (33) manifiestan que calidad de vida laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, respectivamente, nunca y casi nunca tiene una mejora notable; en tanto que un 31.76% (47) denotan que a veces mejora; en contraste con un 33.78% (50) y 3.38% (5) que denotan una mejora a un nivel alto y muy alto respectivamente, denotada también en el gráfico N° 01.

DIMENSION 1: MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO

Tabla 8

Análisis de la dimensión medioambiente de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 2 | 1.35 |
| | Casi nunca | 16 | 10.81 |
| | A veces | 43 | 29.05 |
| | Casi siempre | 60 | 40.54 |
| | Siempre | 27 | 18.24 |
| | Total | | 148 |

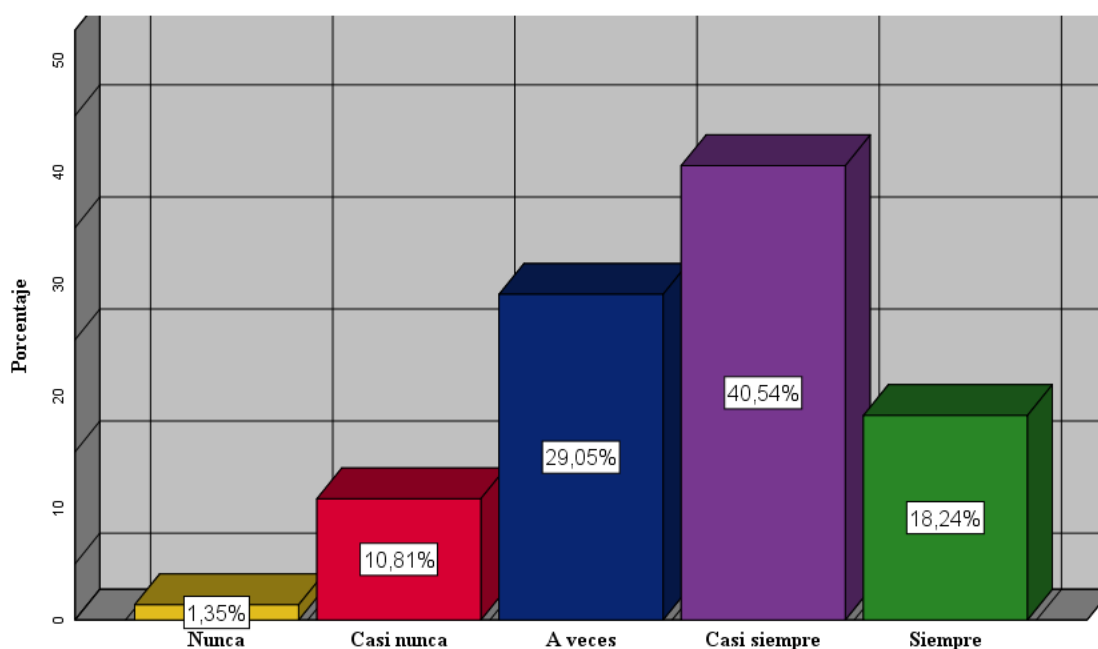


Gráfico 2 Medioambiente de trabajo

Interpretación: De los 148 encuestados, según la tabla N° 08, un 1.35% (2) y 10.81% (16) hacen referencia que el medioambiente de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, respectivamente, nunca y casi nunca tiene una calidad notable; en tanto que un 29.05% (43) denotan que a veces tiene una calidad notable; en contraste con un 40.54% (60) y 18.24% (27) que denotan una calidad notable a un nivel alto y muy alto respectivamente, denotada también en el gráfico N° 02.

DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tabla 9

Análisis de la dimensión organización del trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 6 | 4.05 |
| | Casi nunca | 28 | 18.92 |
| | A veces | 61 | 41.22 |
| | Casi siempre | 43 | 29.05 |
| | Siempre | 10 | 6.76 |
| | Total | 148 | 100 |

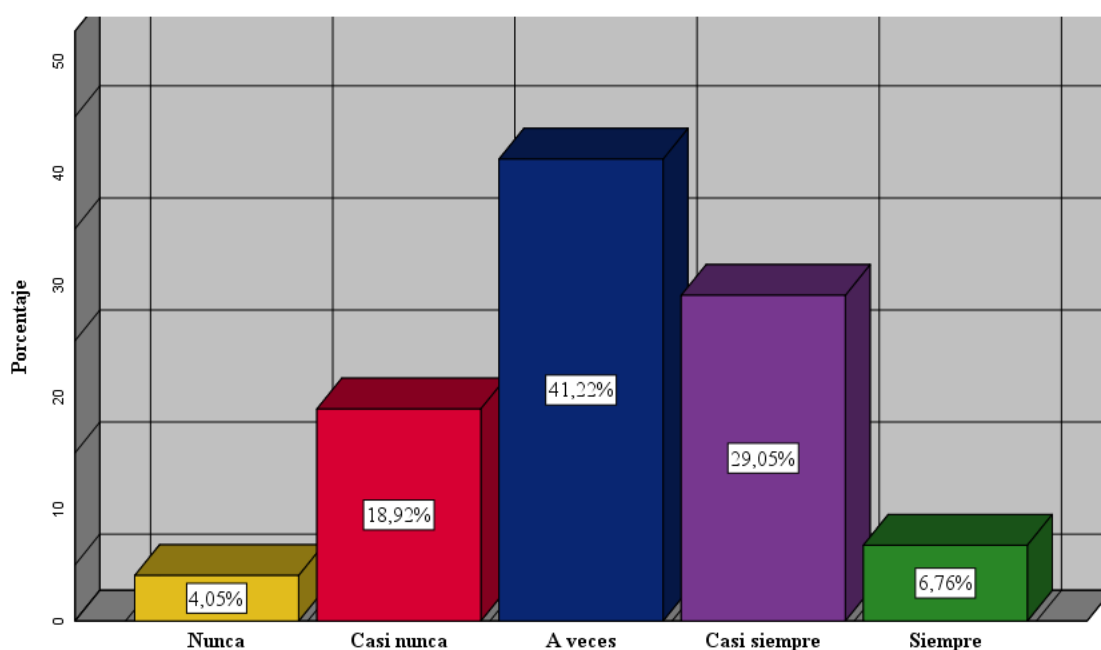


Gráfico 3 Organización del trabajo

Interpretación: De los 148 encuestados, según la tabla N° 09, un 4.05% (6) y 18.92% (28) hacen referencia que la organización del trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, respectivamente, nunca y casi nunca tiene una efectividad visible; en tanto que un 41.22% (61) denotan que a veces tiene una efectividad visible; en contraste con un 29.05% (43) y 6.76% (10) que denotan una efectividad visible a un nivel alto y muy alto respectivamente, denotada también en el gráfico N° 03.

DIMENSION 3: ENTORNO SOCIOCULTURAL

Tabla 10

Análisis de la dimensión entorno sociocultural

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 3 | 2.03 |
| | Casi nunca | 16 | 10.81 |
| | A veces | 74 | 50.00 |
| | Casi siempre | 51 | 34.46 |
| | Siempre | 4 | 2.70 |
| | Total | | 148 |

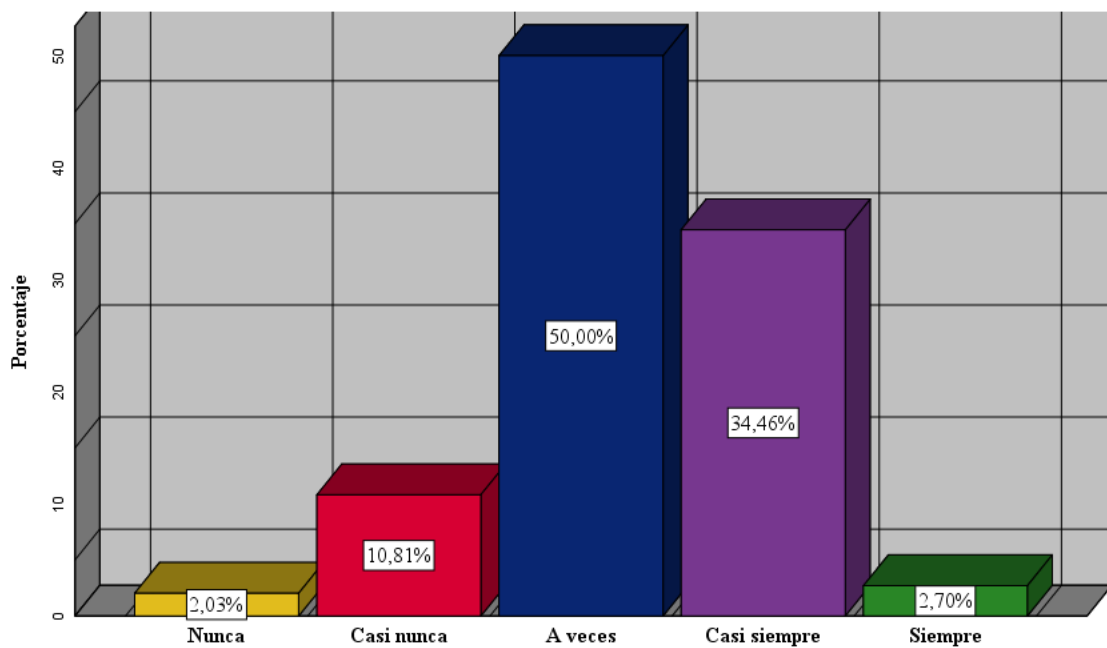


Gráfico 4 Entorno sociocultural

Interpretación: De los 148 encuestados, según la tabla N° 10, un 2.03% (3) y 10.81% (16) manifiestan que el entorno sociocultural en que se desempeñan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, respectivamente, nunca y casi nunca tiene un efecto notable en ellos; en tanto que un 50.00% (74) denotan que a veces si tiene un efecto notable en ellos; en contraste con un 34.46% (51) y 2.70% (4) que denotan un efecto notable en ellos a un nivel alto y muy alto respectivamente, denotada también en el gráfico N° 04.

DIMENSION 4: CALIDAD DE VIDA CENTRADA EN EL INDIVIDUO

Tabla 11

Análisis de la calidad de vida centrada en el individuo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 11 | 7.43 |
| | Casi nunca | 41 | 27.70 |
| | A veces | 71 | 47.97 |
| | Casi siempre | 23 | 15.54 |
| | Siempre | 2 | 1.35 |
| | Total | | 148 |

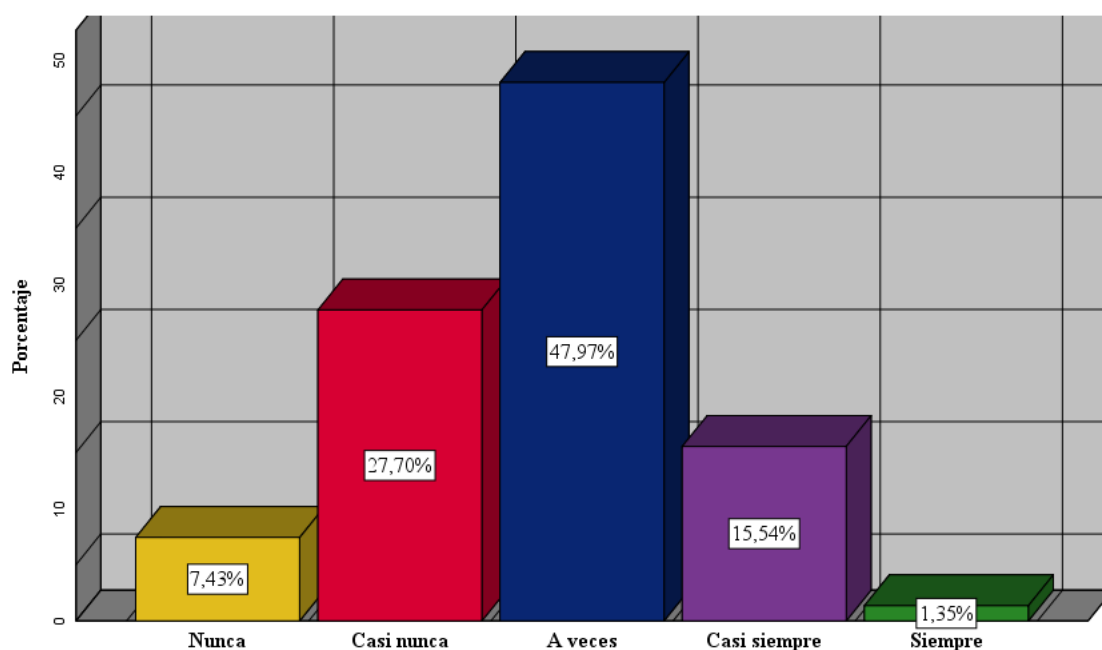


Gráfico 5 Calidad de vida centrada en el individuo

Interpretación: De los 148 encuestados, según la tabla N° 11, un 7.43% (11) y 27.70% (41) manifiestan que la calidad de vida centrada en el individuo, siendo estos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, respectivamente, nunca y casi nunca denotan que esta sea aceptable; en tanto que un 47.97% (71) denotan que a veces es aceptable; en contraste con un 15.54% (23) y 1.35% (4) que lo denotan aceptable a un nivel alto y muy alto respectivamente, denotada también en el gráfico N° 05.

5.2.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Planteamiento de hipótesis:

H0: NO existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2019.

H1: Existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2019.

Calculo estadístico

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de la variable calidad de vida laboral

| Estadísticos descriptivos | N | Mínimo | Máximo | Media | Mediana | Desv. Desviación |
|---------------------------|-----|--------|--------|-------|---------|------------------|
| Calidad de vida laboral | 148 | 67 | 110 | 88,74 | 89 | 8,776 |
| N válido (por lista) | 148 | | | | | |

1. Hipótesis (Valor de la MEDIA)

H0: $\mu = 88.74$

H1: $\mu \neq 88.74$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

Donde:

| | |
|--------------|-------------------------------|
| \bar{x} = | mediana |
| μ = | valor de la hipótesis (media) |
| σ = | desviación estándar |
| \sqrt{n} = | muestra |

Reemplazando:

$$Z = \frac{89 - 88.74}{\frac{8.776}{\sqrt{148}}}$$
$$Z = 0.3604$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la variable calidad de vida laboral, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=0.3604$) es menor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis alterna ($\alpha=1.96$, al 50% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H0= 1,96 > 0.3604$) se rechaza la hipótesis alterna ($H1$). Se concluye, por lo tanto, que la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis nula ($H0$).

Contrastación de la primera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis:

H0: El medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, NO se viene dando de forma baja.

H1: El medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, se viene dando de forma baja.

Calculo estadístico

Tabla 13

Estadísticos descriptivos para la dimensión medioambiente de trabajo

| Estadísticos descriptivos | N | Mínimo | Máximo | Media | Mediana | Desv. Desviación |
|---------------------------|-----|--------|--------|-------|---------|---------------------|
| Medioambiente de trabajo | 148 | 6 | 30 | 20,87 | 21 | 4,618 |
| N válido (por lista) | 148 | | | | | |

1. Hipótesis (Valor de la MEDIA)

$$H_0: \mu = 20.87$$

$$H_1: \mu \neq 20.87$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

donde:

| | |
|--------------|-------------------------------|
| \bar{x} = | mediana |
| μ = | valor de la hipótesis (media) |
| σ = | desviación estándar |
| \sqrt{n} = | muestra |

Reemplazando:

$$Z = \frac{21 - 20.87}{\frac{4.618}{\sqrt{148}}}$$
$$Z = 0.3425$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la dimensión medioambiente de trabajo, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=0.3425$) es menor al nivel de significancia para la aceptación de la hipótesis alterna ($\alpha=1.96$, al 50% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H_0= 1,96 > 0.3425$) se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye, por lo tanto, que la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis nula(H_0).

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis:

H₀: La organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, NO se viene dando de forma regular.

H1: La organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, se viene dando de forma regular.

Calculo estadístico

Tabla 14

Estadísticos descriptivos para la dimensión organización del trabajo

| Estadísticos descriptivos | N | Mínimo | Máximo | Media | Mediana | Desv. Desviación |
|---------------------------|-----|--------|--------|-------|---------|---------------------|
| Organización del trabajo | 148 | 15 | 43 | 30,10 | 31 | 5,483 |
| N válido (por lista) | 148 | | | | | |

1. Hipótesis (Valor de la MEDIA)

$$H_0: \mu = 30.10$$

$$H_1: \mu \neq 30.10$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

donde:

| | |
|--------------|-------------------------------|
| \bar{x} = | mediana |
| μ = | valor de la hipótesis (media) |
| σ = | desviación estándar |
| \sqrt{n} = | muestra |

Reemplazando:

$$Z = \frac{31 - 30.10}{\frac{5.438}{\sqrt{148}}}$$

$$Z = 2.0134$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la dimensión organización del trabajo, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=2.0134$) es mayor al nivel de significación para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H1= 1,96 < 2.0134$) se rechaza la hipótesis nula ($H0$). Se concluye, por lo tanto, que la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis alterna ($H1$).

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis:

H0: El entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, NO se viene dando de forma regular.

H1: El entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, se viene dando de forma regular.

Calculo estadístico

Tabla 15

Estadísticos descriptivos para la dimensión entorno sociocultural

| Estadísticos descriptivos | | | | | | |
|---------------------------|-----|--------|--------|-------|---------|------------------|
| | N | Mínimo | Máximo | Media | Mediana | Desv. Desviación |
| Entorno sociocultural | 148 | 8 | 29 | 21,03 | 22 | 3,696 |
| N válido (por lista) | 148 | | | | | |

1. Hipótesis (Valor de la MEDIA)

H0: $\mu = 21.03$

H1: $\mu \neq 21.03$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas,

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

donde:

| | |
|--------------|-------------------------------|
| \bar{x} = | mediana |
| μ = | valor de la hipótesis (media) |
| σ = | desviación estándar |
| \sqrt{n} = | muestra |

Reemplazando:

$$Z = \frac{22 - 21.03}{\frac{3.696}{\sqrt{148}}}$$

$$Z = 3.1928$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la dimensión entorno sociocultural, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=3.1928$) es mayor al nivel de significación para la aceptación de la hipótesis nula ($\alpha=1.96$, al 95% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H1= 1,96 < 3.1928$) se rechaza la hipótesis nula ($H0$). Se concluye, por lo tanto, que la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis alterna ($H1$).

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis:

H0: La calidad de vida centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, NO se viene dando de forma baja.

H1: La calidad de vida centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, se viene dando de forma baja.

Calculo estadístico

Tabla 16

Estadísticos descriptivos para la dimensión calidad de vida centrada en el individuo

| Estadísticos descriptivos | N | Mínimo | Máxim o | Media | Mediana | Desv. Desviación |
|--|-----|--------|------------|-------|---------|---------------------|
| Calidad de vida centrada en el individuo | 148 | 8 | 24 | 16,74 | 17 | 3,458 |
| N válido (por lista) | 148 | | | | | |

1. Hipótesis (Valor de la MEDIA)

$$H_0: \mu = 16.74$$

$$H_1: \mu \neq 16.74$$

2. Estadístico de Contraste. En las condiciones indicadas

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

donde:

| | |
|--------------|-------------------------------|
| x = | mediana |
| $\mu =$ | valor de la hipótesis (media) |
| $\sigma =$ | desviación estándar |
| $\sqrt{n} =$ | muestra |

Reemplazando:

$$Z = \frac{17 - 16.74}{\frac{3.458}{\sqrt{148}}}$$
$$Z = 0.9147$$

Interpretación: Según los resultados del análisis descriptivo realizado a la dimensión calidad de vida centrada en el individuo, se aprecia que el estadístico de contraste ($t=0.9147$) es menor al nivel de significancia para la aceptación de

la hipótesis alterna ($\alpha=1.96$, al 50% de confianza), lo que expresa que, en base a la Regla de Decisión ($H0= 1,96 > 0.9147$) se rechaza la hipótesis alterna ($H1$). Se concluye, por lo tanto, que. la prueba estadística aconseja adoptar la hipótesis nula ($H0$).

5.3. DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general el de caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2019. Y del mismo modo se pretendió comprobar si es que la variable presenta un estado desfavorable en base al estudio descriptivo realizado.

Se tuvo como un limitante directo para la aplicación del instrumento el aspecto de la disponibilidad de los mencionados sujetos de prueba, correspondiendo al levantamiento de información; en tanto que, la contrastación de la veracidad de la información abarca a situación física y emocional del trabajador, por cuanto puede evaluar sus condiciones laborales y por consiguiente la calidad de estas. Por lo que, se determinó la confiabilidad del instrumento bajo la aplicación de una prueba piloto a razón de una muestra de 50 sujetos, pertenecientes a la población, resultado el alfa de Cronbach de un valor 0.981, siendo esta confiable a un grado alta, por lo que se procedió a la aplicación del instrumento de investigación en la muestra conformada por 148 sujetos.

Es en tanto que, los resultados para la variable calidad de vida laboral, según la operacionalización señalada, determino que, los encuestados denotan, en su mayoría (22.30%, casi nunca; 31.76%, a veces y 33.78%, casi siempre), que las condiciones de la calidad de vida laboral en las que se desarrollan en la institución, tienen una mejora notable en relación a las condiciones y características; al respecto, Perine (2008), hacen referencia a que “*Los colaboradores que laboran en instituciones públicas carecen de*

una mayor omisión del logro en sus labores y la despersonalización (...)". Lo que expresa que, la calidad de vida laboral orientada hacia la mejora de la capacidad general del trabajador, influye en sus actitudes y emociones, además de repercutir en un grado específico en la forma de cómo se da la relación entre el trabajo y el trabajador.

Asimismo, los resultados obtenidos para la dimensión medioambiente de trabajo, determinaron que, los encuestados, casi siempre (40.54%), en gran mayoría, hacen referencia que el medioambiente donde se desempeñan es el adecuado; cabe resaltar lo expresado por Yáñez (2013) cuando manifiestan que *"un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto predeterminado e importante, su entorno socio-laboral específico."* Que expresa con gran razón que, el trabajador se verá afectado por los factores medioambientales de su entorno, tanto objetivos como subjetivos, lo que llevarán a una mejora constante sobre su rendimiento, así como también a una caída significativa en su productividad y motivación.

También, los resultados obtenidos para la dimensión organización del trabajo, manifiestan que, en su mayoría (41.22%), los encuestados a veces expresan que la organización del trabajo en la institución es efectiva, el grado de la correcta designación de puestos y funciones; en relación a esto, se puede determinar que la correcta organización laboral en una institución, basada en la cultura, clima, estructura y comunicación, complementada con una correcta toma de decisiones determina que el trabajador se encuentre en una función correcta a inherente a su capacidad, y así determinando referencias para futuros cambios, que no perjudiquen la organización del trabajo.

Además, los resultados obtenidos para la dimensión entorno sociocultural, manifiestan que, en su gran mayoría a veces y casi siempre (50%, 34.46%), los encuestados a veces comunican que el entorno sociocultural en que se vienen

desarrollando dentro de la institución tiene un efecto distinguible en ellos; en base a lo anterior, Giory (1978), Casas (1999) y Bennett & Lehman (2000) hacen referencia que *“distintos indicadores (...) tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral.”* Lo que, efectivamente, hace resaltable el efecto que tienen las influencias externas e internas inherentes a la organización en los trabajadores, siendo este un aspecto a tener en cuenta desde un punto de vista de la calidad de vida, tanto laboral como en general del trabajador.

Finalmente, para la dimensión calidad de vida centrada en el individuo, los resultados obtenidos, denotan que, los encuestados, en su gran mayoría (47.97%), a veces refieren que la calidad de vida centrada en los trabajadores de la institución es aceptable; lo que guarda relación con lo que indica Chiroque (2019), en relación a que *“(...) se debe tener como consideración general el abordar las organizaciones como un sistema global.”* Que hace hincapié en la forma en que la institución debería verse como un todo, involucrando la parte operativa como la más crítica, tratando de mejorar sus condiciones de vida, para así, evitar situaciones donde se ve mellada o afectada el trabajo y la productividad de esta.

Las evidencias anteriores permiten determinar que, en relación a las hipótesis de estudio, para la hipótesis general establecida que consiste en determinar si existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo. Acorde a las pruebas de hipótesis, esta manifiesta resultados desfavorables; habiéndose obtenido el resultado a través de la prueba estadística descriptiva se determinó que, según la regla de decisión, la hipótesis planteada es nula ($H_0 = 1,96 > 0.3604$); siendo que la caracterización de la calidad de vida laboral en la institución no es existente.

Por otra parte, en relación a las hipótesis específicas; se determinó que, para la primera hipótesis específica, que consiste en determinar si el medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, se viene dando de forma baja.; el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, según la regla de decisión, la hipótesis planteada es nula ($H_0 = 1,96 > 0.3425$); siendo esta no se da de forma baja.

Asimismo, en relación a la segunda hipótesis específica, que consiste en determinar si la organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, se viene dando de forma regular; el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, según la regla de decisión, la hipótesis planteada es verdadera ($H_1 = 1,96 < 2.0134$); siendo que esta si es regular.

En tanto que, en relación a la tercera hipótesis específica, que consiste en determinar si el entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, se viene dando de forma regular.; el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, según la regla de decisión, la hipótesis planteada es verdadera ($H_1 = 1,96 < 3.1928$)); por lo que esta si es regular.

Y finalmente, en relación con la cuarta hipótesis específica, que consiste en determinar si la calidad de vida centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, se viene dando de forma muy baja; el resultado obtenido a través de la prueba estadística descriptiva determina que, según la regla de decisión, la hipótesis planteada es nula ($H_0 = 1,96 > 0.9147$); por lo que esta si es muy baja.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que, según los resultados obtenidos de la siguiente investigación, NO existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo, basándose en el análisis estadístico que denota que la mayoría de encuestados (22.30%, casi nunca; 31.76%, a veces y 33.78%, casi siempre) manifiesta una mejora notable en la calidad de vida laboral de la institución.
2. Se ha determinado que, según los resultados obtenidos, el medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, NO se viene dando de forma baja, basándose en el análisis estadístico que denota que la mayoría de encuestados, casi siempre (40.54%) manifiesta que el medioambiente laboral de la institución es adecuado.
3. Se ha determinado que, según los resultados obtenidos, La organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, se viene dando de forma regular., basándose en el análisis estadístico que denota que la mayoría de encuestados, casi siempre (41.22%) manifiesta que la organización del trabajo de la institución es efectiva.
4. Se ha determinado que, según los resultados obtenidos, el entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, se viene dando de forma regular, basándose en el análisis estadístico que denota que la mayoría de encuestados, a veces y casi siempre (50%, 34.46%) manifiesta que el entorno sociocultural de la institución es distinguible.

5. Se ha determinado que, según los resultados obtenidos, La calidad de vida centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019, NO se viene dando de forma baja, basándose en el análisis estadístico que denota que en su gran mayoría (47.97%) a veces manifiesta que la calidad de vida que la institución da a los trabajadores es aceptable.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancayo, basándose en la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores, establezca herramientas y estrategias para mantenerla y mejorar, de cara a un futuro.
2. En base al medioambiente de trabajo, se recomienda hacer un análisis de las condiciones en las que se desarrolla el trabajador, para así **determinar** la mejor forma de aumentar su productividad y su calidad de vida.
3. En base a la organización del trabajo, se recomienda analizar las funciones y actividades de los puestos en los que se desempeñan los trabajadores para así mejorarlas constantemente y mejorar sus actitudes frente a la presión inherente a sus responsabilidades.
4. En base al entorno sociocultural, se recomienda realizar actividades que permitan conocer la forma en que el trabajador lidio con las presiones externas e internas de la institución y así establecer estrategias y mejoras en el manejo de emociones y actitudes.
5. Finalmente, en base a la calidad de vida centrada en el individuo, se recomienda centrar esfuerzos en mejorar las condiciones profesionales y personales de los trabajadores, para lograr una calidad de vida constante y satisfactoria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I., (2012) “*Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*”. Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima.
- Agulló, E. (1997) publicación: “*Naturaleza psicosocial del trabajo: significado, centralidad, socialización, futuro*” Universidad de Oviedo: Servicio de Publicaciones, España.
- Arias, F. y Gonzales, M. (2008) “*Agotamiento profesional (Burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado.*” Facultad de Psicología 2do Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo, Morelos, México.
- Blanco, A. (1985) “*La calidad de vida: supuestos psicosociales.*” Editorial: Bruno. Bilbao España. DDB.
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). “*El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*”. Editorial Venus.
- Camacaro, P. (2010) “*Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana - Caso: Aviación militar venezolana*”. Universidad Central de Venezuela.
- Casas, F. (1999). “*Calidad de vida y calidad humana*”. Papeles del psicólogo, 74, pp.46-54. Revista del colegio oficial de psicólogos.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Da Silva, M. (2006) “*Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional.*” Universidad de Barcelona, Barcelona, España.

- Diego, R., Diego, A., & Olivar, S. (2001). “*Satisfacción laboral de los trabajadores de banca*”. *Psicothema*, 13(4).
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid España, Editorial: Díaz de Santos.
- García, M., González, R., Alderete, M., Acosta, M., y León, S., (2014) “*Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario*”. Universidad de Guadalajara, México.
- Giory, J. (1998). “*La OIT y la calidad de vida de trabajo. Un nuevo programa internacional: el PIACT*”. *Revista internacional del trabajo*, 97(2), 187-197.
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2009) *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO*. Guadalajara: Instituto de Salud Ocupacional; 2009.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento*. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.
- Martínez, P. (2004) *Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital*. *Revista de Psicología de la PUCP* XXII (2), 215-252.
- Oseña, D. (2008) *Metodología de la Investigación*, Editorial: Pirámide. Huancayo Junín.
- Perine Figueroa, C. (2018). *Estudio de percepción de calidad de vida laboral: caso aplicado a la Ilustre Municipalidad de Tomé* (Tesis de pregrado, Universidad del Bio-Bio, Chile). <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/3071>

- Yáñez Correa, M. (2013). Calidad de vida laboral en los municipios de Chile: el caso de la Municipalidad de Lo Barnechea. *Revista Iberoamericana de Estudios Municipales*, 7, 108-136. <https://doi.org/10.32457/riem.vi7.404>
- Chiroque Morante, S. M. (2019). *Calidad de vida laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura, 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura). <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1941>
- Calixto Luna, M. L. y Ventura Reyes, J. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el comportamiento organizacional de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca - Huánuco – 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan). <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3728>
- Zavala Cuentas, R. J. y Córdova Carranza, L. E. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 2(1), 81-94. <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TITULO: EVALUACION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO-2019

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|--|---|--------------------------------|---|--|--|
| <p>Problema general ¿Cómo viene dándose la evaluación de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cómo viene dándose el medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019? 2. ¿Cómo viene dándose la organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019? 3. ¿Cómo viene dándose el entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019? 4. ¿Cómo viene dándose la calidad de vida centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019?</p> | <p>Objetivo general Caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.</p> <p>Objetivos específicos 1. Caracterizar el medio ambiente de trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019. 2. Caracterizar la organización del trabajo en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019. 3. Caracterizar el entorno sociocultural en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019. 4. Caracterizar la calidad de vida laboral centrada en el individuo, en relación a la variable calidad de vida laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.</p> | <p>Hipótesis General: Existe una caracterización de la evaluación de la calidad de vida de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo – 2019.</p> | <p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> | <p>Medio ambiente de trabajo</p> <p>Organización del trabajo</p> <p>Entorno sociocultural</p> <p>Calidad de vida centrada en el individuo</p> | <p>Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas Tecnologías Análisis de puestos Característica y contenido del trabajo</p> <p>Organización del trabajo Estructura organizacional Cultura organizacional Cambio organizacional Toma de decisiones Factores sicosociales Clima organizacional Comunicación Aspectos sociales</p> <p>Calidad de vida Salud y bienestar Condiciones de vida Sociodemográficos Factores socioeconómicos Prevención de riesgos laborales</p> <p>Satisfacción laboral Expectativas Motivación Compromiso CVL percibida</p> | <p>- Método general: Hipotético deductivo</p> <p>- Método: deductivo - Tipo: Básica - Nivel: Descriptivo - Diseño: Descriptivo simple</p> <p style="text-align: center;">M - O</p> <p>Donde: M: Muestra O: Observación</p> <p>- Población: 260 trabajadores. - Muestra Probabilística: 148 trabajadores - Técnicas e Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Cuestionario sobre la calidad de vida laboral - Validez y confiabilidad: Alfa de cronbach Se validará con 3 juicios de expertos con Título y/o Grado de Magister en la Administración. - Uso de datos: Procesados a través del paquete estadístico SPSS-V 25</p> |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

| Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------|--|--|--|---|
| Calidad de Vida Laboral | La laboralmente la calidad de vida es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación a su trabajo. | Medio Ambiente de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ● Condiciones de trabajo ● Diseño ergonómico ● Seguridad e higiene ● Nuevas Tecnologías ● Análisis de puestos ● Característica y contenido del trabajo | Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre |
| | | Organización del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ● Organización del trabajo ● Estructura organizacional ● Cultura organizacional ● Cambio organizacional ● Toma de decisiones ● Factores sicosociales ● Clima organizacional ● Comunicación ● Aspectos sociales | |
| | | Entorno socio cultural | <ul style="list-style-type: none"> ● Calidad de vida ● Salud y bienestar ● Condiciones de vida ● Sociodemográficos ● Factores socioeconómicos ● Prevención de riesgos laborales | |
| | | Calidad de vida centrada en el individuo | <ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción laboral ● Expectativas ● Motivación ● Compromiso ● CVL percibida | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



CUESTIONARIO SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019.

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

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

| VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN 1: MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ¿Las condiciones de trabajo responde a estándares de comodidad física? | | | | | |
| 2. ¿La ergonomía del ambiente corresponde a un aspecto importante? | | | | | |
| 3. ¿A qué nivel La seguridad e higiene es un aspecto indispensable en las políticas laborales? | | | | | |
| 4. ¿Las nuevas tecnologías ayudan a la mejora del ambiente laboral? | | | | | |
| 5. ¿La efectividad de un análisis de puestos ayuda a la mejora del ambiente laboral? | | | | | |
| 6. ¿A qué nivel el contenido y características del trabajo deben de ser un favor en el cambio o mejora? | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | | | |
| 7. ¿En nivel de organización de trabajo debe responder a un análisis de funciones y actividades? | | | | | |
| 8. ¿La estructura organizacional debe responder a las características del trabajador y sus funciones? | | | | | |
| 9. ¿La cultura organizacional corresponde a una forma de definir las funciones del trabajador? | | | | | |
| 10. ¿El cambio organizacional tiene un efecto positivo acorde a su implementación? | | | | | |
| 11. ¿La toma de decisiones tiene una base en torno a funciones y actividades de los trabajadores? | | | | | |
| 12. ¿Los factores psicosociales afectan la forma en que se organiza el | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| trabajo en ciertas áreas? | | | | | |
| 13. ¿el clima organizacional tiene un efecto directo en la producción o actividades? | | | | | |
| 14. ¿La comunicación corresponde a una herramienta para mejorar la retroalimentación de la información? | | | | | |
| 15. ¿El aspecto social de un trabajador puede afectar a sus actividades en la organización? | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: ENTORNO SOCIOCULTURAL | | | | | |
| 16. ¿La calidad de vida del trabajador responde a su formación y desempeño laboral? | | | | | |
| 17. ¿La salud y bienestar del trabajador es un aspecto importante para la organización? | | | | | |
| 18. ¿Las condiciones de vida influyen en características específicas del trabajador? | | | | | |
| 19. ¿Los factores sociodemográficos corresponden al tipo de funciones del trabajador? | | | | | |
| 20. ¿El factor socioeconómico establece condiciones mínimas para el trabajador? | | | | | |
| 21. ¿La prevención de riesgos laborales responde a la mejora constante del ambiente laboral y su consecuente aumento de productividad? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: CALIDAD DE VIDA CENTRADA EN EL INDIVIDUO | | | | | |
| 22. ¿El trabajador se siente satisfecho en el ambiente laboral considerando todos los factores en el que se desempeña? | | | | | |
| 23. ¿Las expectativas del trabajador son tomadas en cuenta por la organización para mejorar sus condiciones y aspectos generales? | | | | | |
| 24. ¿La motivación del trabajador debe de ser un aspecto crucial a considerar por la organización? | | | | | |
| 25. ¿El compromiso de la organización en mejorar constantemente debe de ser un factor prioritario? | | | | | |
| 26. ¿La calidad de vida percibida por el trabajador evaluada por a la organización? | | | | | |

DATA

Estadísticos

| | | Calidad_de_vida_laboral | Medioambiente_de_trabajo | Organizacion_del_trabajo | Entorno_sociocultural | Calidad_de_vida_centrada_en_el_individuo |
|--------|----------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|--|
| N | Válido | 148 | 148 | 148 | 148 | 148 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rango | | 43 | 24 | 28 | 21 | 16 |
| Minimo | | 67 | 6 | 15 | 8 | 8 |
| Máximo | | 110 | 30 | 43 | 29 | 24 |

V1: CALIDAD DE VIDA LABORAL N° DE INTERVALOS

| | C=R/K | | N° DE INTERVALOS |
|----------------|-------|-----|------------------|
| | 8.6 | 8 | 5 |
| 1 Nunca | 67 | 75 | |
| 2 Casi nunca | 76 | 84 | |
| 3 A veces | 85 | 93 | |
| 4 Casi siempre | 94 | 102 | |
| 5 Siempre | 103 | 111 | |

Calidad de vida laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 13 | 8.78 |
| | Casi nunca | 33 | 22.30 |
| | A veces | 47 | 31.76 |
| | Casi siempre | 50 | 33.78 |
| | Siempre | 5 | 3.38 |
| | Total | 148 | 100 |

D1: MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO N° DE INTERVALOS

| | C=R/K | | N° DE INTERVALOS |
|----------------|-------|----|------------------|
| | 4.8 | 4 | 5 |
| 1 Nunca | 6 | 10 | |
| 2 Casi nunca | 11 | 15 | |
| 3 A veces | 16 | 20 | |
| 4 Casi siempre | 21 | 25 | |
| 5 Siempre | 26 | 30 | |

Medioambiente de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 2 | 1.35 |
| | Casi nunca | 16 | 10.81 |
| | A veces | 43 | 29.05 |
| | Casi siempre | 60 | 40.54 |
| | Siempre | 27 | 18.24 |
| | Total | 148 | 100 |

D2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO N° DE INTERVALOS

| | C=R/K | | N° DE INTERVALOS |
|----------------|-------|----|------------------|
| | 5.6 | 5 | 5 |
| 1 Nunca | 15 | 20 | |
| 2 Casi nunca | 21 | 26 | |
| 3 A veces | 27 | 32 | |
| 4 Casi siempre | 33 | 38 | |
| 5 Siempre | 39 | 44 | |

Organización del trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 6 | 4.05 |
| | Casi nunca | 28 | 18.92 |
| | A veces | 61 | 41.22 |
| | Casi siempre | 43 | 29.05 |
| | Siempre | 10 | 6.76 |
| | Total | 148 | 100 |

D3: ENTORNO SOCIOCULTURAL N° DE INTERVALOS

| | C=R/K | | N° DE INTERVALOS |
|----------------|-------|----|------------------|
| | 4.2 | 4 | 5 |
| 1 Nunca | 8 | 12 | |
| 2 Casi nunca | 13 | 17 | |
| 3 A veces | 18 | 22 | |
| 4 Casi siempre | 23 | 27 | |
| 5 Siempre | 28 | 32 | |

Entorno sociocultural

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 3 | 2.03 |
| | Casi nunca | 16 | 10.81 |
| | A veces | 74 | 50.00 |
| | Casi siempre | 51 | 34.46 |
| | Siempre | 4 | 2.70 |
| | Total | 148 | 100 |

D4: CALIDAD DE VIDA CENTRADA EN EL INDIVIDUO N° DE INTERVALOS

| | C=R/K | | N° DE INTERVALOS |
|----------------|-------|----|------------------|
| | 3.2 | 3 | 5 |
| 1 Nunca | 8 | 11 | |
| 2 Casi nunca | 12 | 15 | |
| 3 A veces | 16 | 19 | |
| 4 Casi siempre | 20 | 23 | |
| 5 Siempre | 24 | 27 | |

Calidad de vida centrada en el individuo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|--------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 11 | 7.43 |
| | Casi nunca | 41 | 27.70 |
| | A veces | 71 | 47.97 |
| | Casi siempre | 23 | 15.54 |
| | Siempre | 2 | 1.35 |
| | Total | 148 | 100 |

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL

| ITEM | DIMENSIÓN 1: MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO | | | | | | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | | | | | | | DIMENSIÓN 3: MARKETING OPERATIVO | | | | | DIMENSIÓN 4: CALIDAD DE VIDA CENTRADA EN EL INDIVIDUO | | | | | |
|-----------|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | Item 26 |
| Sujeto 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Sujeto 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| Sujeto 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | |
| Sujeto 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Sujeto 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| Sujeto 6 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Sujeto 7 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 |
| Sujeto 8 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Sujeto 9 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Sujeto 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| Sujeto 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 |
| Sujeto 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| Sujeto 13 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Sujeto 14 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Sujeto 15 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| Sujeto 16 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Sujeto 17 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| Sujeto 18 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Sujeto 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| Sujeto 20 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Sujeto 21 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| Sujeto 22 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| Sujeto 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| Sujeto 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Sujeto 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| Sujeto 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Sujeto 27 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Sujeto 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| Sujeto 29 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Sujeto 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| Sujeto 31 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Sujeto 32 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Sujeto 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| Sujeto 34 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Sujeto 35 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| Sujeto 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Sujeto 37 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Sujeto 38 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| Sujeto 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| Sujeto 40 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Sujeto 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sujeto 42 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 |
| Sujeto 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| Sujeto 44 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| Sujeto 45 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| Sujeto 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| Sujeto 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| Sujeto 48 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 |
| Sujeto 49 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 |
| Sujeto 50 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |

Calificacion

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

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL

| DIMENSIÓN | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | | | | | | | | DIMENSIÓN 3: ENTORNO SOCIOCULTURAL | | | | | | DIMENSIÓN 4: CALIDAD DE VIDA CENTRADA EN EL INDIVIDUO | | | | | | TOTAL | |
|-----------|---------------------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---|-------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | TOTAL | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | TOTAL | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | TOTAL | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Item 25 | | Item 26 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 14 | 90 |
| 14 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 20 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 20 | 85 |
| 11 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 23 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 17 | 79 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 100 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 34 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 105 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 12 | 96 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 17 | 101 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 16 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 74 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 16 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 87 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 15 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 12 | 72 |
| 27 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 16 | 99 |
| 19 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 29 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 83 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 94 |
| 21 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 20 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 15 | 93 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 18 | 100 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 15 | 97 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 74 |
| 20 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 16 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 20 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 19 | 75 |
| 22 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 19 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 86 |
| 30 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 14 | 101 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 16 | 81 |
| 27 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 22 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 22 | 90 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 26 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 21 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 14 | 81 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 95 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 22 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 19 | 94 |
| 20 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 17 | 92 |
| 26 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 12 | 86 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 93 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 83 |
| 21 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 23 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 17 | 84 |
| 23 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 99 |
| 24 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 30 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 17 | 89 |
| 23 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 22 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 17 | 85 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 41 | 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 19 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 17 | 90 |
| 42 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 23 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 17 | 95 |
| 43 | 24 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 18 | 88 |
| 44 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 9 | 80 |
| 45 | 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 94 |
| 46 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 14 | 72 |
| 47 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 104 |
| 48 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 87 |
| 49 | 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 27 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 15 | 89 |
| 50 | 21 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 26 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 15 | 94 |
| 51 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 36 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 15 | 84 |
| 52 | 16 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 97 |
| 53 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 101 |
| 54 | 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 79 |
| 55 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 88 |
| 56 | 22 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 84 |
| 57 | 21 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 30 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 9 | 79 |
| 58 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 28 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 18 | 86 |
| 59 | 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 74 |
| 60 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 30 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 95 |
| 61 | 6 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 34 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 81 |
| 62 | 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 94 |
| 63 | 21 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 110 |
| 64 | 19 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 17 | 82 |
| 65 | 13 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 84 |
| 66 | 24 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 15 | 92 |
| 67 | 15 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 24 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 20 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 8 | 67 |
| 68 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 14 | 94 |
| 69 | 17 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 22 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 20 | 92 |
| 70 | 14 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 21 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 17 | 83 |
| 71 | 11 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 85 |
| 72 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 101 |
| 73 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 34 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 24 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 12 | 97 |
| 74 | 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 17 | 100 |
| 75 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 14 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 85 |
| 76 | 17 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 18 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 77 |
| 77 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 36 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 19 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 12 | 91 |
| 78 | 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 16 | 80 |
| 79 | 27 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 98 |
| 80 | 19 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 29 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 86 |
| 81 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 18 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 15 | 88 |
| 82 | 21 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 18 | 98 |
| 83 | 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 15 | 98 |
| 84 | 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 21 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 12 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 30 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 16 | 103 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 21 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 22 | 87 |
| 27 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 22 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 18 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 14 | 81 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 26 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 88 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 18 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 19 | 92 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 23 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 17 | 93 |
| 20 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 12 | 89 |
| 26 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 91 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 94 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 23 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 17 | 81 |
| 21 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 95 |
| 23 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 86 |
| 24 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 30 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 14 | 78 |
| 23 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 90 |
| 24 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 28 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 87 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 27 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 15 | 83 |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 24 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 15 | 96 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 14 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 15 | 94 |
| 19 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 26 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 85 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 26 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 86 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 27 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 93 |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 95 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 98 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 9 | 82 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 18 | 87 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 96 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 85 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 101 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 89 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 100 |
| 25 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 32 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 17 | 88 |
| 23 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 88 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 15 | 77 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 8 | 79 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 14 | 91 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 13 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 20 | 91 |
| 21 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 24 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 17 | 94 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 36 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 98 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 96 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 12 | 94 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 17 | 76 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 69 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 14 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 68 |
| 21 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 30 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 15 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 12 | 78 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 6 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 34 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 19 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 15 | 74 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 18 | 99 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 15 | 103 |
| 19 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 87 |
| 13 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 25 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 19 | 90 |
| 24 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 102 |
| 15 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 24 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 21 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 14 | 74 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 16 | 94 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 24 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 22 | 96 |
| 14 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 21 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 14 | 80 |
| 11 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 83 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 22 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 19 | 95 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 34 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 20 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 17 | 98 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 12 | 94 |

| LE | DIMENSION | INDICADOR | PREGUNTA | ESCALA |
|----|--|--|--|--|
| D | D1: Medioambiente de trabajo | Condiciones de trabajo | 1. ¿Las condiciones de trabajo responde a estándares de comodidad física? | Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre |
| | | Diseño ergonómico | 2. ¿La ergonomía del ambiente corresponde a un aspecto importante? | |
| | | Seguridad e higiene | 3. ¿A qué nivel La seguridad e higiene es un aspecto indispensable en las políticas laborales? | |
| | | Nuevas tecnologías | 4. ¿Las nuevas tecnologías ayudan a la mejora del ambiente laboral? | |
| | | Análisis de puestos | 5. ¿La efectividad de un análisis de puestos ayuda a la mejora del ambiente laboral? | |
| | | Característica y contenido del trabajo | 6. ¿A qué nivel el contenido y características del trabajo deben de ser un favor en el cambio o mejora? | |
| | D2: Organización del trabajo | Organización del trabajo | 7. ¿En nivel de organización de trabajo debe responder a un análisis de funciones y actividades? | |
| | | Estructura organizacional | 8. ¿La estructura organizacional debe se responder a las características del trabajador y sus funciones? | |
| | | Cultura organizacional | 9. ¿La cultura organizacional corresponde a una forma de definir las funciones del trabajador? | |
| | | Cambio organizacional | 10. ¿El cambio organizacional tiene un efecto positivo acorde a su implementación? | |
| | | Toma de decisiones | 11. ¿La toma de decisiones tiene una base en torno a funciones y actividades de los trabajadores? | |
| | | Factores psicosociales | 12. ¿Los factores psicosociales afectan la forma en que se organiza el trabajo en ciertas áreas? | |
| | | Clima organizacional | 13. ¿el clima organizacional tiene un efecto directo en la producción o actividades? | |
| | | Comunicación | 14. ¿La comunicación corresponde a una herramienta para mejorar la retroalimentación de la información? | |
| | D3: Entorno sociocultural | Aspectos sociales | 15. ¿El aspecto social de un trabajador puede afectar a sus actividades en la organización? | |
| | | Calidad de vida | 16. ¿La calidad de vida del trabajador responde a su formación y desempeño laboral? | |
| | | Salud y bienestar | 17. ¿La salud y bienestar del trabajador es un aspecto importante para la organización? | |
| | | Condiciones de vida | 18. ¿Las condiciones de vida influyen en características específicas del trabajador? | |
| | | Factores sociodemográficos | 19. ¿Los factores sociodemográficos corresponden al tipo de funciones del trabajador? | |
| | | Factores socioeconómicos | 20. ¿El factor socioeconómico establece condiciones mínimas para el trabajador? | |
| | D4: Calidad de vida centrada en el individuo | Prevención de riesgos laborales | 21. ¿La prevención de riesgos laborales responde a la mejora constante del ambiente laboral y su consecuente aumento de productividad? | |
| | | Satisfacción laboral | 22. ¿El trabajador se siente satisfecho en el ambiente laboral considerando todos los factores en el que se desempeña? | |
| | | Expectativas | 23. ¿Las expectativas del trabajador son tomadas en cuenta por la organización para mejorar sus condiciones y aspectos generales? | |
| | | Motivación | 24. ¿La motivación del trabajador debe de ser un especto crucial a considerar por la organización? | |
| | | Compromiso | 25. ¿El compromiso de la organización en mejorar constantemente debe de ser un factor | |

Validación de juicio de expertos del instrumento de investigación

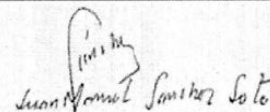
DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Juan Manuel Sanchez Soto
 1.2 Institución donde labora: Universidad Peruana Los Rios
 1.3 Título de la Investigación: Evaluación de la Calidad de vida laboral de los Prolegadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019.
 1.4. Nombre el instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJO | | | | REGULAR | | | | BUENO | | | | MUY BUENO | | | |
|-----------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia. | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| ORGANIZACION | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en calidad y cantidad. | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la gestión. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| COHERENCIA | Coherencia entre las dimensiones, sub dimensiones e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| PERTINENCIA | Es útil y adecuado para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |

Aplicabilidad: Regular Buena Muy buena Promedio de valoración

17


 Juan Manuel Sanchez Soto
 D.N.I. 20088528

Validación de juicio de expertos del instrumento de investigación

CRITERIOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: HECTOR ARAUJO MEDRANO
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 Título de la Investigación: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019
 Nombre del instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario

| CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJO | | | | REGULAR | | | | BUENO | | | | MUY BUENO | | | |
|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Adecuado al avance de la ciencia. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| ON Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Comprende los aspectos en calidad y cantidad. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| LIDAD Adecuado para valorar la gestión. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| IA Basado en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| A Coherencia entre las dimensiones, sub dimensiones e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| GIA La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| IA Es útil y adecuado para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |

Regular Buena Muy buena Promedio de valoración 17

[Handwritten signature]

Validación de juicio de expertos del instrumento de investigación

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Abdon Cossano
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Peruana los Andes
- 1.3. Título de la Investigación: Evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huancayo
- 1.4. Nombre el instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario

| CATEGORÍAS | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJO | | | | REGULAR | | | | BUENO | | | | MUY BUENO | | | |
|-----------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| FORMULACIÓN | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| ACTUALIDAD | Adecuada al avance de la ciencia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Existencia organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| PRECISIÓN | Comprende los aspectos en calidad y cantidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| OPERACIONALIDAD | Adecuado para valorar la gestión. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| SISTEMÁTICA | Basado en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| CONCORDANCIA | Coherencia entre las dimensiones, sub dimensiones e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| UTILIDAD | Es útil y adecuado para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |

Calificación: Regular Buena Muy buena Promedio de valoración:

ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACION

Bachilleres LUIS KENEDY VALERO BUENDIA Identificado con DNI NO.....y DAN JONATHAN DIAZ FLORES Identificado con DNI NO., Estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes con la Tesis titulada:

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019.

Se tomó en cuenta en la parte ética que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Huancayo, 10 de enero de 2020.

.....
Bach. LUIS KENEDY VALERO

Bach. DAN JONATHAN DIAZ FLORES
BUENDIA

NOTARIA VENERO BOCANGEL
Jr. Moquegua 206 Esq. con Calle Cusco
Huancayo Junín - Perú
Telefax 218564

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **LUIS KENEDY VALERO BUENDIA**, Bachiller en Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, identificado con el DNI 46064033

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor de la tesis titulada:

EVALUACION DE LA CALIDAD DE LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2019

La misma que presento para optar el título de Licenciado en Administración

2. La tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana los Andes.

Lugar y fecha

Firma



Nombres y apellido: **LUIS KENEDY VALERO BUENDIA**

DNI :46064033

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN LA NOTARIA

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO SALVO QUE CONSTITUYA EN SI MISMO UN ACTO ILICITO O CONTRARIO A LA MORAL O A LAS BUENAS COSTUMBRES

LEGALIZACION A LA VUELTA

NOTARIA VENERO BOCANGEL
Jf. Moquegua #1111 Fsq. con Calle Tises
Huancayo Junin - Peru
Telefax 238564

CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE: LUIS KENEDY VALERO BUENDIA, IDENTIFICADA CON
DNI N° 40064033, EN CALIDAD DE PERSONA NATURAL, QUIEN ASUME RESPONSABILIDAD POR EL
CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO: =====
HUANCAYO.- 06 AGO. 2024



RONALD ROMULO VENERO BOCANGEL
ABOGADO - NOTARIO DE HUANCAYO
REG. N° 883 1996

