

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

Calidad de vida laboral y su incidencia en la eficacia de los
colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad,
Trujillo 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN

ADMINISTRACIÓN

AUTOR(a):

JULON IDROGO, DIANA MIRELL

ASESORA METODÓLOGA:

MG. ALVA MORALES, JENNY

ASESOR ESPECIALISTA:

MG. YZQUIERDO PEREZ, LUIS ENRRIQUE

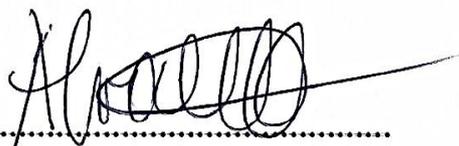
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

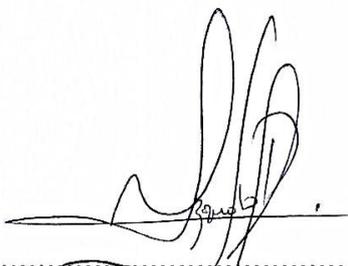
TRUJILLO – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Alva Morales, Jenny
(Presidenta)



Mg. Yzquierdo Pérez, Luis Enrique
(Secretario)



Mg. Vigo López, Wilmar Francisco
(Vocal)

DEDICATORIA

A mis padres: Digna y Humberto

Dedico esta investigación a los principales pilares de mi formación, por haberme brindado su apoyo y confianza, haber forjado en mí, un camino lleno de valores y actitudes positivas, los cuales me impulsaron a salir adelante.

A mi familia: Ángel, Eymi y Andy.

Por ser la motivación de mi vida que me impulsan a emprender cada día. Gracias por su amor brindado y por compartir sus vidas y estar presentes en la mía.

Diana Mirell Julon Idrogo

AGRADECIMIENTO

A mi asesor(a), Mg. Alva Morales, Jenny quien me brindó su apoyo y capacidad formativa y de igual forma ser mi guía para el desarrollo de esta tesis y así poder lograr la obtención del título profesional en Administración.

A Dios y mi familia, por creer y confiar en mí, gracias por su apoyo incondicional durante mi carrera profesional y haberme ayudado a llegar hasta donde estoy ahora.

Finalmente, agradezco a la universidad, por darnos la oportunidad de formarnos profesionalmente y prepararnos para un mejor futuro.

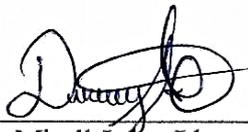
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Julon Idrogo, Diana Mirell con DNI N° 47654607, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes estimadas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, expreso bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, expongo también bajo juramento que todos los datos e información que se muestra en la actual tesis son atenticos y veraces.

Por ende, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la universidad cesar vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2018



Diana Mirell Julon Idrogo
DNI: 47654607

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En acatamiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Calidad de vida laboral y su incidencia en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática:.....	11
1.2 Trabajos Previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 . Formulación del problema	20
1.5 . Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis:.....	21
1.7 Objetivos	22
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo de estudio:.....	24
2.2 Diseño De Investigación:	24
2.3 Identificación de variables	24
2.5 Población y Muestra.....	26
2.6 Criterios de selección	27
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.8 Métodos de Análisis de los datos	29
2.9 Aspectos Éticos	29
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. PROPUESTA	46
VIII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	51

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como finalidad Analizar la incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.El tipo de estudio es descriptivo, no experimental de corte transversal, con técnica de encuesta. En cuanto a la muestra estuvo conformada por 146 colaboradores que laboran en el área administrativa de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Para la medición de la variable, se utilizó un cuestionario de 24 ítems, adaptado a Nolivos, S. (2015), a la cual se aplicó una prueba piloto para su validez hallando una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0. 863.Obteniendo como resultado que, si existe incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, determinada por un coeficiente de correlación Rho Spearman del 0,851.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Eficacia.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the impact of the quality of working life on the effectiveness of the collaborators of the Superior Court of Justice of La Libertad, Trujillo 2018. The type of study is descriptive, not experimental, cross-sectional, with a survey technique. The sample consisted of 146 collaborators who work in the administrative area of the Superior Court of Justice of La Libertad. To measure the variable, a 24-item questionnaire was used, adapted to Nolivós, S. (2015), to which a pilot test was applied for its validity finding a reliability of Alfa de Cronbach of 0.863. Obtaining as a result that if there is an incidence of quality of work life in the effectiveness of the collaborators of the Superior Court of Justice of La Libertad, determined by a Rho Spearman correlation coefficient of 0,851.

Key words: Quality of working life, Effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

En la Corte Superior de Justicia de Lima, se vive una realidad de tensión, debido a las carencias que existe en la institución, así pues, Editorial Jurídica (2015) señala que:

“Un gran país necesita para su crecimiento y desarrollo un sistema de justicia solvente, moderno y eficiente; en el Perú, queremos crecer y desarrollar, pero no invertimos en nuestro sistema de justicia” (p.4).

En nuestro país no existe un adecuado nivel de inversión de mejoramiento del sistema de justicia, generando así ineficacia en el desarrollo de la misma. A esto se suma el deterioro de sus recursos tangibles como computadoras, sistemas, fotocopiadoras, la sobrecarga laboral y la precariedad que existe en estas Instancias, como lo afirmó el ex presidente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Dr. Lezcano Gonzales (2015), señalando que:

“hay 90 mil expedientes judiciales de carga procesal que tiene que afrontar su institución en esta parte del país, Debido a la falta de jueces y a la ausencia de órganos jurisdiccionales que podrían atender la gran demanda de casos judiciales” (p.6).

Demostrando así, que no existe un número suficiente de jueces encargados para la gran demanda de trabajo que amerita o decir que hay gran sobrecarga laboral para los colaboradores, a esto se suma también el sistema informático que emplea la institución, se pudo corroborar de manera personal, es un sistema único, el cual se maneja desde Lima, es decir es un sistema muy centralizado, así pues, si hubiese un reclamo o una avería, se tendría que esperar la solución desde Lima, perjudicando así toda la labor del día en otras palabras el trabajo del día se pierde y se llega a esperar largas horas para dicha solución.

Hablar de calidad de vida laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, es juzgar las condiciones y perspectivas que se tiene en torno a los colaboradores de dicha institución, cabe resaltar que no son muy favorables en cuanto a su distribución, bienestar integral e infraestructura, el no contar con espacios necesarios como, salas de auditorio, espacios de kitcheng, flexibilidad en el horario,etc., hacen que los colaboradores, muchos de ellos trabajan de horario corrido tengan que aprovechar sus alimentos dentro de las

instalaciones de trabajo poniendo en riesgo el deterioro de expedientes u otros eventos, otras de las circunstancias son las horas de permanencia en el puesto, no existe una calidad de atención y control en cuanto a la verificación de su trabajo.

Y finalizando se suman los reclamos de los trabajadores judiciales y administrativos respecto a la nueva propuesta de escala remunerativa del personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial.

Según la Oficina de Imagen y Comunicaciones de la CSJLL. (2017), El Dr. Zamora presidente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad señala que:

“Tienen derecho a contar con las herramientas, equipos y material para un trabajo de calidad, pero fundamentalmente a percibir una remuneración justa acorde con la responsabilidad de sus funciones. Mi apoyo y respaldo a sus exigencias remunerativas frecuentemente postergadas por la ausencia de un compromiso serio y planificado de los estamentos gubernamentales”

Esta problemática aqueja a todo nuestro país, no solamente en instancias de gran demanda como lo es la Lima, sino también otras instancias judiciales como lo es en La Libertad, donde se suscita protestas de manera frecuente, proyectando así una realidad de carencias, esto se muestra en el desarrollo laboral de los colaboradores y la percepción que tiene el pueblo para con ella, generando así una insatisfacción en ellos, es por ello que se busca analizar la calidad de vida de estos colaboradores y de qué manera incide en la eficacia de su trabajo.

1.2 Trabajos Previos

En la investigación se encontró los siguientes antecedentes de estudio.

1.2.1 Internacionales

Nolivos (2015), en su investigación: “la calidad de vida laboral y la eficacia organizacional de la empresa automotores de la sierra matriz Ambato”. Para obtener el título de Psicóloga Industrial. Cuyo objetivo es facilitar el establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización, que favorezcan la conciliación de responsabilidades familiares y laborales de las personas que componen Automotores de la sierra S.A. La

metodología de este estudio tiene un enfoque cualitativo-cuantitativo. Tomando como población a 121 colaboradores Obteniendo como resultado que:

A través del estudio realizado, se establece que la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio, aunque se denota acción de los directivos en áreas como reconocimiento del trabajo, desempeño laboral y resultados esperados, existen otras áreas que han sido desatendidas y que son importantes pilares para elevar el nivel de calidad de vida laboral. (p.93).

Esta investigación, es muy interesante puesto que abarca de manera directa dos variables importantes de estudio que son tomadas para mi investigación, establece gran importancia a la perspectiva que tienen los colaboradores en torno a la calidad de vida laboral, por último, la autora concluye que la Calidad de vida laboral, es el pilar de la organización para que esta sea elevada se necesita de bastante atención y reconocimiento a su desempeño y resultados.

Arguelles, Quijano y Fajardo (2017), en su estudio: “Rentabilidad y Calidad de vida laboral”. Cuyo objetivo es analizar la calidad de vida laboral y su efecto y relación con los resultados de las organizaciones, El tipo de investigación es descriptiva y correlacional. La muestra fue de 33 empresas. Donde se establece una estrecha relación y respuesta entre sí, Los resultados demuestran que:

Existe una fuerte relación entre la calidad de vida laboral entre sus efectos y productos de las organizaciones y las recomendaciones que los investigadores manifiestan que a mayor calidad de vida mejor rentabilidad empresarial y sugiere replicar este estudio en otros escenarios. (p.13).

Esta investigación concluye, que a mayor calidad de vida mejor serán los resultados para la organización, e indica además que existe una estrecha relación con los resultados de las organizaciones, demostrando así que mi investigación guarda cierta relación con las variables ya estudiadas, me ayuda a comparar y por ende a relacionarlas.

1.2.2 Nacionales

Zamora (2017), en su investigación: “Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017”,

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional. El tipo de investigación fue básica, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional. La muestra fue de 90 enfermeros. Los resultados encontrados fueron:

Que el 83.3 % de los encuestados refirieron un nivel de calidad de vida “Malo”, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida “Regular” donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual, condiciones y medio ambiente, organización y bien estar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional (p.104).

Está investigación, explica a la calidad de vida laboral, como una variable independiente de manera que se correlaciona con el desempeño profesional, el cual está denotado por niveles y de igual forma con sus dimensiones: la dimensión individual, condiciones y medio ambiente, organización y trabajo, está investigación contribuye a mi estudio, en cuanto a la correlación que existe entre dimensiones y la calidad de vida laboral, muestra como los resultados se denotan por niveles, el cual ayuda a mejorar los resultados.

Paredes (2016) en su investigación: “Relaciones humanas y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2016”. La presente investigación tiene como objetivo principal encontrar la relación que existe entre las Relaciones humanas y el Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2016. La metodología de la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, prospectivo; diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por los 536 trabajadores con los que cuenta el Hospital de Chancay, de donde se obtuvo una muestra probabilística representativa de 224 trabajadores. Se llegó a la conclusión que:

Existe relación directa positiva media significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2016 (p.12).

la presente investigación señala al desempeño laboral como el efecto de las buenas relaciones humanas, guardando relación directa y positiva entre sí, en mi estudio las relaciones humanas y desempeño, pertenecen a un indicador de la calidad de vida laboral,

lo cual demuestra que los indicadores se encuentran relacionados entre sí haciendo viable aún más la investigación.

More (2017), en su investigación: “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil en Puente piedra,2017”. Tuvo como finalidad hallar la correlación entre calidad de vida y la motivación de los colaboradores de una empresa textil. La investigación tuvo un diseño no experimental-transversal.

La muestra estuvo conformada por 262 trabajadores entre varones y mujeres. Se utilizó el instrumento de escala abreviada de calidad de vida laboral(WRQol) de Easton, S & Van. L. (2012), obteniendo como resultado que no existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral y motivación laboral.

Está investigación concluye, que no es posible relacionar la calidad de vida con la motivación de los colaboradores e indica además que no existe correlación entre dichas variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Calidad de vida laboral, es un tema muy importante que en términos abarca a todas las personas, cuya finalidad es formar una integración que propicie la buena salud y el bienestar de las mismas, dentro de su entorno de trabajo.

1.3.1. Calidad de vida laboral

Anteriormente las empresas no tomaban en cuenta las ideas que el personal pudiera adoptar y mucho menos tener presente sus requerimientos o necesidades, por ende, los empleados sentían poca responsabilidad y compromiso por el éxito o fracaso que tuviera la organización. En organizaciones de este tipo hay poca probabilidad de éxito.

Según Camacaro, citado por Invenio (2010), aduce las investigaciones y estudios de La Calidad de Vida laboral, surge por la década de los años 70 y adquieren mayor relevancia en tratados internacionales, disposiciones y acuerdos, basados al derecho y protección del trabajo, en efecto a un mejoramiento cualitativo de las condiciones socio laborales del personal en lo que respecta producción y servicios.

Según, Azócar, citado por More (2008), este concepto permaneció ambiguo por bastante tiempo, hasta que en los años 70 hubo mayor grado de interés de algunas empresas para poner en práctica, tales como Procure & Gambe, General Motors, las cuales obtuvieron resultados exitosos con la implementación de la calidad de vida en el trabajo en sus nuevas plantas. Ante los buenos resultados de estas compañías, ya a final de los 70 algunas compañías, entre ellas la FORD, aplicó proyectos similares, obteniendo los resultados esperados. Ya en los años 80, en la recesión de EE.UU. se comenzó aplicar este modelo de calidad de vida en instancias públicas y privadas. (p.2).

Esto implica generar un amplio campo de estudio e intervención socio-laboral, en cuanto al interés común de indagar y comprender la calidad de vida laboral y los cambios que ha ocurrido en distintas esferas del trabajo y sus implicancias en el desarrollo de la misma.

Por otro lado, Camacaro (2010), señala que “La definición de Calidad de Vida en el Trabajo debe retratar también una filosofía social elaborada a partir de la perspectiva cultural y política en el contexto global de la nueva realidad transdisciplinaria de la misma”.

“La calidad de vida de los empleados en las organizaciones debe ser no solo una herramienta de efectividad gerencial sino un imperante de la administración moderna que surge como consecuencia de la responsabilidad social que tienen las compañías de revertir a sus miembros y a la sociedad la riqueza generada por su quehacer. En este marco de ideas la comprensión de los factores que determinan su percepción constituye un aspecto de trascendental importancia para la psicología organizacional y del trabajo”. Según, Gómez (2011).

Según, Visauta (1983), “La calidad de vida en el trabajo será buena y suficiente en la medida en que sean buenas y suficientes las condiciones objetivas del puesto de trabajo y de su ambiente (calidad del empleo), la adecuación de las aptitudes y necesidades del individuo a las características del puesto, la satisfacción experimentada por los individuos en situación de trabajo”.

Los resultados de una organización están influenciados por la calidad de vida laboral que experimenten los colaboradores, así lo afirma la secretaria de turismo en

México, SECTUR, (2014).

Según Mirvis & Lalwer (1984), “La calidad de vida laboral es una relación económica social y psicológica entre las organizaciones y sus empleados. En términos funcionales se pueden representar como las características del trabajo y del ambiente y su impacto en el bienestar de los individuos, miembros de la organización y miembros de la sociedad”. (p.830).

Estas dimensiones tienen mayor amplitud de visión del estudio y engloba sus factores a un nivel de macro entorno, señalando al empleado a nivel organizacional, laboral, familiar ya que señala aspectos psicológicos y a su ambiente social.

Para, Drucker (1999), Lo importante es la aplicación del conocimiento al trabajo para generar productividad e innovación. Esto significa que la persona es lo fundamental, pues es ella la que aprende y aplica el conocimiento obtenido. Quizá los mejores beneficios que la organización puede dar a los trabajadores para aumentar su calidad de vida, son los relacionados con mejor preparación. “Si la empresa potencia a sus integrantes los estará haciendo empleables, es decir, capaces de proporcionarse por sí mismos condiciones que mejoren su calidad de vida”.

1.3.1.1. Importancia de la Calidad de Vida Laboral

Según, Lares (1998), la importancia del estudio tiene sus limitaciones y su contribución en los siguientes aspectos:

La historia de la calidad de vida en el trabajo sugiere la necesidad de crear una nueva taxonomía y mayor sistematización desde el punto de vista teórico. Una nueva topología sobre la calidad de vida del trabajador en un ambiente laboral puede ser utilizada en diversos contextos sociales y contribuye en el mejoramiento de la misma. (p.10).

1.3.1.2. Componentes de la Calidad de Vida Laboral

Para Chiavenato (2009), Los componentes de La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como: La satisfacción con el trabajo, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones recibidas, las relaciones humanas dentro

del equipo y la organización, el entorno psicológico y físico del trabajo, la libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones, las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.(p.492).

1.3.1.3 Factores de calidad de vida laboral

Para Maslow, (1982) “Satisfacción de necesidades básicas, dentro de las necesidades básicas como: los recursos, materiales, tecnología, condiciones físicas del ambiente. De Seguridad, tenemos seguridad e higiene, protección dentro y fuera del ambiente, riesgos laborales, exposición al riesgo”.

Existe una mixtura de necesidades básicas las cuales se toman en cuenta para diferentes estudios y contextos.

Maslow, (1982) Satisfacción de Necesidades Superiores tenemos:

Sociales: las relaciones interpersonales, pertenencia, afiliación, interacciones con compañeros y jefes, sentimiento de ser familia, apoyo social. De estima, autoestima, auto eficacia, reconocimiento. De autorrealización: el uso de habilidades superiores, desarrollo de talentos y capacidades, logros.

Para Chiavenato, (2007) “El desempeño en el cargo y el clima laboral representan factores importantes en la determinación de calidad de vida en el trabajo”.

Hackman & Oldham, (1980), En lo que respecta las Características del puesto de trabajo, el cual indica los siguientes criterios:

El Significado, importancia, responsabilidad personal, autoridad en la decisión, trabajar con independencia, identidad de la tarea.

Actitudes laborales entre sus factores: la motivación, satisfacción en el trabajo, satisfacción en el sueldo, beneficios, desempeño, compromiso. Salud, estrés, presión, conflicto en el rol, esfuerzo físico, trabajo agotador, sobrecarga de trabajo, cansancio estrés laboral.

En el sistema de gestión, la remuneración adecuada y justa, sistemas de evaluación de desempeño, oportunidad de desarrollo profesional, evaluación de rendimiento.

En Procesos organizacionales, la comunicación grupal, libertad de expresión, percepción de confianza y justicia.

Finalmente, Chiavenato, (2009) el modelo de calidad de vida en el trabajo en cuanto al análisis de puestos Hackman y Oldham presentan un modelo de la calidad de vida Variedad de habilidades, Identidad de tarea, Significado de la tarea, Autonomía. Realimentación del propio trabajo, Realimentación extrínseca e Interrelación. (p.493).

Estos modelos contribuyen al estudio de la calidad de vida laboral, describen e indican ciertos factores que permitirán observar la situacionalidad de una organización en un determinado periodo.

1.3.2 Eficacia

Para generar eficacia, es importante llegar a concientizar la misión que persigue una institución con sus colaboradores, Vásquez, (2010).

Según Hatch (1997), “En las teorías que definen eficacia, casi siempre implícita está ligada a la consecución de determinados objetivos de la organización”.

Chiavenato (2004), La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso. (Anexo 1)

Se comprende que existe eficacia en las organizaciones cuando existe el cumplimiento de ciertos objetivos determinados por la misma.

Chiavenato (2007), La eficacia se logra cuando se reúnen tres condiciones esenciales: logro de los objetivos organizacionales, mantenimiento del sistema interno y adaptación al sistema externo. (p.5)

Taylor (1911), Fayol (1911), weber (1924), fueron principales exponentes, que pudieron aportar principios que ayudaron a desarrollar actividades en las empresas con mayor eficacia.

Morín (1994), la eficacia es un constructo resultante de la visión adoptada por los grupos de interés legitimado, sobre actividades, productos y resultado organizacional

Ferry (1980), “Eficacia es un juicio de valor sobre los resultados deseados por una

organización, en diferentes niveles de análisis, resaltando la necesidad de distinguir entre cuestiones de valor y de hechos”.

Morín (1994), “Analizar la eficacia se propuso un modelo con cuatro dimensiones: el aspecto social, la economía, la ecología y la política”. (p.12)

Dimensión económica: Es la obtención de objetivos financieros logrando objetivos mediante contribuciones necesarias para aumentar la eficacia ahorrando recurso y tiempo.

Dimensión social: Se refiere a la satisfacción de los empleados incluyen criterios como el compromiso, rendimiento, clima laboral, de manera que influyen en la sociedad.

Dimensión ecológica: Es el intercambio de la organización y el medio ambiente.

Dimensión política: Constituyen los valores y principios que tiene a juicio y criterio del empleado.

Estos cuatro criterios tienen adecuación al estudio, tienen un enfoque de relación de la organización a su entorno y del colaborador hacia ella, por ende, se estima como fundamento teórico de mi presente investigación pues se toma como base a la implicancia que surge estas dimensiones en diferentes escenarios de estudio.

1.4 . Formulación del problema

¿Cómo incide la calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018?

1.5 . Justificación del estudio

El interés investigativo de la calidad de vida laboral, se ajusta a los criterios, según Hernández (2010), en su libro Metodología de la Investigación y sus bases sólidas para justificar su realización son:

1.5.1. Conveniencia:

Porque permitirá determinar a ciencia cierto si los trabajadores de los Corte Superior de Justicia de la Libertad, reflejan una buena calidad de vida laboral, con la finalidad de

seguir contribuyendo con el desarrollo integral y profesional del equipo humano de dicha Institución.

1.5.2. Relevancia social:

Porque gracias a la determinación del nivel de Calidad de Vida Laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, la Institución podrá seguir mejorando e implementar nuevas Estrategias en cuanto a la Gestión de Recursos Humanos brindando así un mayor bienestar de sus colaboradores.

1.5.3. Implicancia práctica:

La investigación busca encontrar el nivel de calidad de vida laboral en el que se encuentran los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad de esta manera ayudar a mejorar estrategias y soluciones que contribuyan al desarrollo de los mismos.

1.5.4. Valor teórico:

Gracias a esta investigación otras Instituciones Públicas pueden tomar criterio y prestar gran interés a dar mayores oportunidades para sus empleados y por ende contribuir con el mejoramiento de sus servicios.

1.5.6. Utilidad metodológica:

Finalmente, la investigación, va a aportar un instrumento que ayudará a medir la variable en estudio, el cual permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.

1.6 Hipótesis:

La Calidad de vida laboral incide en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

1.7.2 Objetivo Específico.

O1: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

O2: Determinar el nivel de eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

O3: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión a la Organización y Gestión.

O4: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión al Ambiente de Trabajo.

O5: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión al Ambiente Familiar.

O6: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión al Ambiente Comunitario.

O7: Elaborar una propuesta estratégica para los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

II. MÉTODO

II. MÉTODO

2.1 Tipo de estudio:

Descriptiva porque tiene como propósito describir la variable, analizar y hacer una interpretación del fenómeno, sin manipular dicha variable.

2.2 Diseño De Investigación:

No experimental, porque no se realizó un estudio donde se ponga a prueba y experimente dicha variable. Asimismo, es un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, porque tiene como finalidad describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un tiempo determinado, resulta imposible manipular a las otras variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. No se espera ningún cambio, sino una descripción de la variable. Hernández, et al. (2014).

2.3 Identificación de variables

Variable independiente: Calidad De Vida Laboral.

Variable dependiente: Eficacia

2.4 Operacionalización de las Variables

Tabla 1. *Matriz de Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida Laboral	La calidad de vida laboral es una relación económica social y psicológica entre las organizaciones y sus empleados, Según Mirvis y Lalwer (1984).	Para medir la Calidad de vida laboral en términos funcionales se pueden representar como las características del trabajo y del ambiente y su impacto en el bienestar de los individuos, miembros de la organización y miembros de la sociedad. Según Mirvis & Lalwer (1984)	Organización y Gestión	Nivel de Percepción de confianza y justicia Frecuencia de Evaluación de desempeño Frecuencia de Evaluación de rendimiento	Ordinal
			Ambiente de Trabajo	frecuencia de eventos de Salud ocupacional Nivel de Relaciones interpersonales Nivel de Sobrecarga de trabajo Nivel de Satisfacción del clima laboral	Ordinal
			Ambiente Familiar	Frecuencia de talleres de Bienestar Integral Y Salud familiar	Ordinal
			Ambiente Comunitario	Nivel de Comunicación grupal Grado de Libertad de expresión Nivel de Educación y cultura	Ordinal

Nota: Mirvis & Lawayer (2002), citado por Segurado, A., Agullò, T. "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque psicológico social".

Tabla 2. *Matriz de Operacionalización de variables*

Eficacia	La eficacia es un constructo resultante de la visión adoptada por los grupos de interés legitimado, sobre actividades, productos y resultado organizacional. Morín (1994).	Analizar la eficacia se propuso un modelo con cuatro dimensiones: aspecto social, económico, ecológico y política. Morín (1994)	Dimensión económica	Satisfacción remunerativa	Ordinal
				Resultados	
			Dimensión social	Compromiso laboral Clima laboral Rendimiento laboral	Ordinal
			Dimensión ecológica	Compromiso con el ambiente externo	
			Dimensión política	La satisfacción de la coalición dominante Poder - relativo Minoración de los prejuicios Adecuación de la organización al entorno.	Ordinal

Nota: Morín (1994). Morin, E. M. (1994) *L'Efficacité de l'Organisation: Théories, Représentations et Mesures*. Morin Éditeur. Surich. (p.12)

2.5 Población y Muestra

2.5.1 Población

La población está constituida por 235 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad Trujillo, ubicada en Jr. Bolívar N° 547 durante el año 2018 y que cumplen con los criterios de inclusión.

2.5.2 Muestra La muestra de la investigación se definió como una muestra probabilística simple y para el cálculo del tamaño se utilizó la fórmula estadística de proporciones para una población finita.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra.

Z: es el nivel de confianza al 95%= 1.96

N: es el tamaño de la población = 235

p =q: es la probabilidad de éxito o fracaso = 0.5 (50%)

E: es error de estimación= 0.05

Sustituyendo los valores tenemos:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q} = 146$$

Considerando el tamaño de muestra representativa y adecuada de estudio que se halló fue de 146 colaboradores y por sugerencia se determinó trabajar con el personal del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

2.6 Criterios de selección

2.6.1 Criterios de inclusión:

Serán incluidos los colaboradores administrativos de la primera sede de Bolívar de La Corte Superior de Justicia de la Libertad.

2.6.2 Criterios de exclusión:

No serán considerados los Colaboradores que se encuentren laborando en la sede II de Pizarro de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se aplicará a la presente investigación será una encuesta.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado es un cuestionario (Anexo 2), con una escala tipo Likert, para evaluar la primera variable, compuesta por cuatro dimensiones, la primera dimensión mide la organización y gestión, el cual está compuesto por 3 ítems. La segunda dimensión evalúa el ambiente de trabajo, la cual consta de 4 ítems, la tercera dimensión evalúa el ambiente familiar y consta de 4 ítems, la cuarta dimensión evalúa el ambiente comunitario, el cual consta de 4 ítems.

Para evaluar la segunda variable, se aplicó la misma encuesta estructurada compuesta por cuatro dimensiones, la primera mide la dimensión económica, el cual está compuesto por 3 ítems. La segunda dimensión evalúa la dimensión social, la cual consta de 3 ítems, la tercera dimensión evalúa dimensión ecológica y consta de 1 ítems, la cuarta dimensión evalúa el ambiente político, el cual consta de 2 ítems. (Anexo 3)

Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento está adaptada a la investigación: "Calidad de vida laboral y la eficacia organizacional de la Empresa Automotores de la Sierra de Ambato S.A." tesis de Nolivos, S. (2015) (p.133).

Para establecer el análisis de la confiabilidad de consistencia del instrumento se usó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, en una muestra piloto de 30 colaboradores encuestados. Luego los datos se procesaron, en el Programa Estadístico IBM SPSS V22, obteniendo así un coeficiente BUENO, Según Georgue & Mallery (2003, p.231)

Estadística de fiabilidad

Tabla 3. Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,863	24

Nota: Estadístico del instrumento.

2.8 Métodos de Análisis de los datos

El análisis de la información se realizó en una hoja de cálculo de Excel 2016, el cual fue exportado al paquete estadístico SPSS vs.22.

2.9 Aspectos Éticos

En el presente estudio se tuvo en cuenta el respeto por la propiedad intelectual e identidad de los encuestados y la honestidad en el desarrollo de la investigación.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

O1: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

Tabla 3.1. Nivel de calidad de vida laboral.

CALIDAD DE VIDA LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	3	2,1
	Malo	28	19,2
	Regular	115	78,8
	Total	146	100,0

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.1, se observa el nivel de calidad de vida laboral que tiene los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, determinando que del 100% el 78,8% determina que el nivel de calidad de vida de los colaboradores es REGULAR, en tanto sólo el 2,1% determina que la calidad de vida laboral es BUENO, lo que significa que los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad tienen una calidad de vida laboral media de acuerdo al nivel bueno, regular y malo.

O2: Determinar el nivel de eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

Tabla 3.2. Nivel de eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

EFICACIA			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	8	5,5
	Malo	11	7,5
	Regular	127	87,0
	Total	146	100,0

Nota: Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.2, se observa el nivel de eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, demostrando que del 100% el 87% determina que el nivel es REGULAR, en tanto sólo el 5,5% demuestra que el nivel de eficacia de los colaboradores es Bueno, lo cual significa que el nivel de eficacia de los colaboradores está en un nivel medio.

O3: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión a la Organización y Gestión.

Tabla 3.3. Dimensión Organización y Gestión.

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	4	2,7
	Malo	22	15,1
	Regular	120	82,2
	Total	146	100,0

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.3, podemos inferir que el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en su dimensión Organización y gestión determinando que el 82% tiene un nivel REGULAR, a diferencia del 15,1% que determina que es MALO y tan sólo el 2,7% que determina que es BUENO.

O4: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión al Ambiente de Trabajo.

Tabla 3.4. Dimensión Ambiente de trabajo.

AMBIENTE DE TRABAJO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	7	4,8
	Malo	17	11,6
	Regular	122	83,6
	Total	146	100,0

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.4, del 100% de encuestados se puede observar que 83,6% indica que el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión ambiente de trabajo de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad es REGULAR, es decir está en un nivel medio, en tanto sólo el 4,8% determina que es BUENO.

O5: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión al Ambiente Familiar.

Tabla 3.5. Dimensión Ambiente de familiar.

AMBIENTE FAMILIAR			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	30	20,5
	Regular	116	79,5
	Total	146	100,0

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.5, se puede inferir que el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión ambiente familiar de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad se encuentra en nivel medio determinado por el 79,5% de encuestados que indican que el nivel es REGULAR. A diferencia del 20,5% que determina que es MALO.

O6: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión al Ambiente Comunitario.

Tabla 3.6. Dimensión Ambiente de comunitario.

AMBIENTE COMUNITARIO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	7	4,8
	Malo	13	8,9
	Regular	126	86,3
	Total	146	100,0

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.6, se puede observar que el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión ambiente comunitario tiene un nivel medio determinado por un total de 86,3% el cual indica que es REGULAR a diferencia del 8,9 que indica que es MALO y tan sólo el 4,8 determina que es BUENO.

Objetivo General y Contrastación de Hipótesis

Determinar la incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

Tabla 3.7. Correlación de la incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia.

		Correlaciones		
			CALIDAD_VIDA	EFICACIA
Rho de Spearman	CALIDAD_VIDA	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	146	146
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	146	146

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Correlación obtenida, mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

En la tabla 3.7 se puede inferir si existe incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, determinada por una correlación del 0,851, lo cual indica que si existe incidencia correlaciona e influye en la eficacia de los colaboradores por tanto responde al objetivo general y se acepta la hipótesis nula, para ello se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov puesto a que la muestra es $>a$ 50, determinando la prueba de Rho de Spearman, concluyendo así que si existe incidencia positiva entre ambas variables

Tabla 3.8. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD_VIDA	,062	146	,200*
EFICACIA	,081	146	,021

***. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.**

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Prueba obtenida mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018.

Como se puede observar se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es $>$ a 50 datos, en la prueba de normalidad la variable independiente obtiene mayor significancia, por ende, se determina realizar la Correlación con Rho Spearman del cual se obtiene un coeficiente de correlación alta y positiva del 0,851 aceptando la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral ha generado relevancia en los últimos años puesto que se relaciona con el área de recursos humanos debido al estudio del comportamiento de sus colaboradores y los resultados obtenidos de cada institución, en esta investigación se pretende encontrar la incidencia de Calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, Trujillo del presente año.

En cuanto a la primera variable, por su parte Nolivos (2015), señala en su investigación que la calidad de vida laboral se denota en niveles, en su estudio concluye que a mayor nivel de calidad de vida laboral mayores serán los resultados, con respecto a los resultados obtenidos en la investigación la calidad de vida laboral es regular representada por 78,8%, con ello se puede constatar que la calidad de vida laboral se denota mediante niveles y que existiendo mayor nivel positivo mayores serán los resultados.

Por otro lado, Arguelles, Quijano y Fajardo (2017), en su estudio señala que los resultados van relacionados con la buena calidad de vida a mejor calidad de vida, en la presente investigación se puede afirmar que el nivel de eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad se encuentra en un nivel regular al igual que la variable calidad de vida con un 87%, lo cual demuestra que mejor calidad de vida generará mejor eficacia en sus colaboradores.

Con la técnica aplicada al estudio de la presente investigación se logró determinar el nivel de cada dimensión en cuanto a su variable, como la primera dimensión de Organización y Gestión con un nivel regular de 82,2%, Ambiente de trabajo con un nivel regular de 83,6%, Ambiente Familiar con un nivel regular de 79,5% y Ambiente de comunitario con un nivel regular de 86,3% lo que significa que el nivel de las dimensiones guarda relación con el nivel calidad de vida laboral por ende con los resultados.

Este resultado se observa de manera similar a la tesina de Zamora (2017), donde la calidad de vida laboral guarda relación significativa con el desempeño profesional, existiendo una relación fuerte en cuanto a la dimensión individual,

condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional, estos resultados coinciden con la presente investigación, puesto a que sus dimensiones guardan relación a las dimensiones de estudio, guardan correlación y de tal manera genera incidencia.

Finalmente, Al determinar el objetivo general de la incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018, se llegó al resultado que existe correlación alta y positiva de 0,851 entre ambas variables de tal manera que si hay relación y se encuentran en un nivel regular, del mismo modo se puede observar en la investigación de Paredes(2016), en donde concluye que existe relación directa, positiva, media significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral, demostrando así que a mayor mejor nivel de relaciones humanas mejor será el desempeño laboral dentro de las organizaciones a diferencia de la investigación de More(2017), quien señala que no existe correlación entre calidad de vida y motivación laboral.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

1. La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad evidencia un nivel medio con el resultado regular del (78,8%), a diferencia del (2,1%) de los referidos colaboradores que presentan un nivel bueno.
2. La eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad obtuvo como resultado un nivel regular de (87%), tan solo el (5,5%) afirma lograr un nivel de eficacia bueno.
3. La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión organización y gestión obtuvo como resultado un nivel regular de (82,2%).
4. La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión ambiente de trabajo obtuvo como resultado un nivel regular de (83,6%).
5. La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión ambiente familiar obtuvo como resultado un nivel regular de (79,5%).
6. La calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en su dimensión ambiente comunitario obtuvo como resultado un nivel regular de (86,3%).
7. Finalmente se concluye que existe incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018, se encuentra en un nivel medio, con un resultado Regular y un coeficiente de correlación alta y positiva de 0.851.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de Recursos Humanos, fortalecer la calidad de vida laboral de sus colaboradores a través de estrategias que permitan conocer claramente a los colaboradores de forma íntegra a fin de que se sientan comprometidos e identificados con a la institución.
2. Contribuir al desarrollo personal y profesional de los colaboradores de Corte Superior de Justicia de La Libertad, por ello es importante que conozcan los avances y resultados de la institución y se sientan comprometidos con la misma a través de reconocimientos.
3. Resulta necesario que la Corte Superior de Justicia de La Libertad, establezca de manera semestral una evaluación de desempeño a sus colaboradores y percepción externa con la finalidad de seguir mejorando en sus gestiones.
4. Se recomienda al área de Gestiones internas establecer relaciones interpersonales horizontales con los altos directivos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con la finalidad de establecer un mejor clima en el ambiente de trabajo.
5. Se propone hacer una recomendación al área de salud ocupacional, Permitir desarrollar eventos de salud y bienestar a fin de evitar el estrés y propiciar la armonía entre los colaboradores.
6. Es importante que el área de proyección social e institucional desarrolle actividades de recreación o proyección social para fortalecer el trabajo en equipo de sus colaboradores y en mejora de su comunidad.
7. Desde el punto de vista metodológico se propone a los investigadores realizar estudios similares y se sugiere aplicar en diferentes escenarios.

VII. PROPUESTA

VII. PROPUESTA

7.1.Introducción

Es importante que la institución conozca de forma íntegra a sus colaboradores y de igual manera conozcan también los ideales de su institución.

La Corte Superior de Justicia de La Libertad cuenta con 236 colaboradores en su mayoría jurisdiccionales, como jueces, paz letrados, etc. y administrativos. Quienes cumplen cada día la labor de llevar la mejor y justa solución a los problemas que aquejan a nuestra sociedad.

En dicha institución de acuerdo al estudio realizado se evidencia que existe un nivel regular de clima laboral, por ello se podría desarrollar un charla-taller dirigido a los administrativos ya que son los colaboradores que más carga laboral asimilan y los que formaron parte del estudio, desarrollando así un plan estratégico que mejoraría la calidad de vida laboral y por ende sus resultados serán más eficaces.

7.2.Objetivos

La estrategia se instrumenta con una charla de motivación y un taller de actividades.

O1: Fomentar un buen clima laboral

O2: Promover el trabajo en equipo

O3: Aumentar la calidad de vida laboral

7.3.Desarrollo

O1: Fomentar un buen clima laboral.

Descripción: Se iniciará con una charla donde se interactúe con los colaboradores y el investigador con preguntas y respuestas sobre temas de relaciones interpersonales, conocimiento de la institución, ideales y más, beneficiados: 146 colaboradores administrativos

O2: Promover el trabajo en equipo

Descripción: se realizará un trabajo de equipo con paleógrafos donde posteriormente se exponga todo lo plasmado en el O1, beneficiados: 146 colaboradores administrativos.

O3: Aumentar la calidad de vida laboral

Descripción: En coordinación con la oficina de RR.HH. de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, realizar una reunión de confraternidad, las cual sirva en meritocracia a sus los buenos resultados de sus gestiones, beneficiados: 146 colaboradores administrativos

7.4.Instalaciones

La Corte Superior de Justicia de La Libertad- Ubicado en la dirección: Sede Bolívar N° 547.

7.5. Recursos, materiales y presupuesto

Tabla 7.5.1. Recursos, materiales y presupuesto

Clasificador de Gastos	Descripción	Cantidad	Unid	Precio Unitario	Costo Total
1	Materiales y Útiles				
1.1	Repuestos y accesorios				
1.2	Memoria USB	5	Unid	S/. 25.00	S/. 125.00
1.3	Papelería en general, útiles y materiales de oficina				
1.4	Papel bond	5	Millar	S/. 11.50	S/. 57.50
1.5	A4				
1.6	papelotes	20	Unid	S/. 0.50	S/. 10.00
1.7	Lapiceros	50	Unid	S/. 2.00	S/. 100.00
	Resaltador	50	Unid	S/. 2.50	S/. 125.00
2.	Reunión de confraternidad				
2.1	Pasajes y gastos de transporte	4	Viajes	S/. 20	S/. 80.00
3	Servicios de Publicidad, impresiones, difusión e imagen				
	Servicios de impresiones				
3.1	Impresiones	146	Unid	S/. 0.10	S/. 146.00
				TOTAL	S/. 643.50

VIII. REFERENCIAS

- Sequeiros, V. (2015, 13 de octubre). Análisis actual del sistema de justicia en el país. Jurídica, (pp.3-5). Recuperado de:<https://www.pj.gob.pe/>.
- Cruz, L. (2015, 26 de Abril). La Libertad, más de 90 mil expedientes pendientes en Poder Judicial. Correo, (pp.1-13).
- Gonzales, R. (2015). Sobrecarga procesal en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. RPP Noticias. Recuperado de: <http://www.rpp.com.pe>.
- Zamora, B. (2017). Inició el año 2017 en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Oficina de Comunicaciones poder judicial del Perú. (Pp.6-10)
- Alves Correa, D., & Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Invenio.
- Nolivos, S. (2015). La calidad de vida laboral y la eficacia organizacional de la empresa automotores de la sierra matriz de Ambato, Ecuador. (Pp.133-150).
- More, V. (2017). Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, Fernández, Baptista. *Metodología de la investigación*. En McGraw- Hill Interamericana (4ta Edición), serie de investigación personal: *Justificación* (pp.179).
- Patlàn, P. (2017). Calidad de Vida en el trabajo. México. (pp.1-180). El Manual Moderno, S.A de C.V.
- Segurado, A., Agullò, T. (2002) “Calidad de vida laboral: hacia un enfoque psicológico social”, Redalyc.España.
- Chiavenato. (2009). Gestión del talento Humano, (3a ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, (2010) “*Metodología de la investigación*” México: McGraw-Hill
- Lares, M. (1998). *Calidad de vida en el trabajo. (Ira Edición). Editorial B.L. (pp.225). Venezuela.*

- Morín, E. M. (1994) *L'Efficacité de l'Organisation: Théories, Représentations et Mesures*. Morin Éditeur. Surich.
- José Octavio, M. G., Anel, Y. P., Georgina Lizárraga Salazar, & Larrañaga Núñez, A. M. (2018). *Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos*. *3C. Empresa*, 7(2), 44-67. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/>.
- Vásquez, F. V. (2010). *Grupo corporativo eficacia, una organización que crece y hace crecer: momentos de cambio*. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 181-200. Retrieved from <https://search.proquest.com>.
- Azocar, L. y Díaz, E. (2008). *Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui*. (Tesis Licenciatura). Universidad del Oriente, Barcelona, Venezuela.
- Drucker, P. (1999). *La Sociedad Post Capitalista*, (2da Edición). Editorial: Norma. Colombia.
- Chiavenato. (2007). *Gestión del talento Humano*, (5a ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Sanni, Y. (2003.) *El problema del rendimiento organización, sus determinantes y medios de su medición: una perspectiva. holista y multicriterial*. Canadá.

ANEXOS

ANEXO 1

EFICIENCIA	EFICACIA
énfasis en el medio	énfasis en los resultados
hacer las cosas bien	hacer las correctas
resolver problemas	lograr objetivos
cumplir las tareas y obligaciones	obtener resultados
salvaguardar los recursos	utilizar los recursos de manera optima
capacitar a los subordinados	proporcionar eficacia a los subordinados
conservar las maquinas	disponibilidad de máquinas

Nota: Chiavenato (1999). Cuadro de diferencias entre eficacia y eficiencia.

		EFICIENCIA	
EFICACIA	BAJA	<p>BAJA</p> <p>Escasa repercusión de la inversión pues los recursos no se utilizan bien.</p> <p>Dificultad para alcanzar los resultados de la institución.</p>	<p>ALTA</p> <p>Alta recuperación de la inversión pues los recursos se utilizan racionalmente.</p> <p>Hay dificultades para lograr los objetivos empresariales</p>
	ALTA	<p>La actividad operacional es deficiente y los recursos se utilizan precariamente. Los métodos y usos conducen a un rendimiento inadecuado.</p> <p>Se alcanzan los objetivos aunque el desempeño y resultados pudiesen sido mejor.</p>	<p>Las actividades se ejecutan bien pues los desempeños son buenos pues las cosas se hacen bien y al menos tiempo y esfuerzo posible</p> <p>Buenos resultados para la organización asegura estabilidad y crecimiento</p>

Nota: Chiavenato (1999). Cuadro de diferencias entre eficacia y eficiencia.

ANEXO 2**CUESTIONARIO**

Instrucciones: A continuación, se le presenta algunas preguntas acerca de su entorno de vida actual que van a complementar mi investigación, por ello agradezco que responda con la mayor honestidad posible a fin de obtener datos exactos y poder concluir con las mejores propuestas de solución.

✓ **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

I. Organización y Gestión:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
1. Usted cree que la CSJLL, brinda las mejores soluciones justas a los ciudadanos.					
2. Mencione Usted, con cuanta frecuencia les realizan una evaluación de desempeño.					
3. Usted logra terminar su trabajo sin complicaciones.					
II. Ambiente de Trabajo:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
4. Usted, se siente satisfecho con lo que hace y con lo que la empresa le ofrece.					
5. Su opinión en el trabajo es importante para los demás					
6. Usted alguna vez ha sido obligado hacer más trabajo del que le corresponde.					
7. Usted puede decir que la relación con su jefe es muy buena, generando así un buen clima laboral.					
III. Ambiente Familiar:	Siempre	Casi Siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
8. Existe talleres o proyección integral de familia.					
9. Logra Usted platicar a su familia sobre su trabajo del día.					
10. Usted tiene algún problema de salud o algún familiar directo.					
11. A pesar del trabajo tiene tiempo, usted para recrear con su familia.					

IV. Ambiente comunitario:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca

12. cuando tiene Usted, alguna incomodidad laboral tiene la facilidad de comentarlo con sus compañeros.					
13. Si algo está mal en el trabajo tiene libertad y facilidad para hablar con su jefe.					
14. Usted recibe capacitaciones constantes o alguna contribución a su desarrollo profesional.					
15. Tengo tiempo libre para realizar actividades sociales, culturales o de estudios.					

✓ **EFICACIA**

I. Dimensión económica:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
16. ¿Siento que mi trabajo va acorde con lo que percibo remunerativamente?					
17. ¿Siento que mi trabajo está orientado a los resultados de la institución?					
18. ¿Siento que mi desempeño está acorde con el nivel de eficacia de mi institución?					
II. Dimensión social:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
19. ¿Puedo decir que existe un mayor número de expedientes resueltos a la actualidad?					
20. ¿Puedo decir que mi institución es responsable y colabora con el desarrollo social?					
21. Usted puede decir que existe mayor confianza de la población hacia la justicia					
III. Dimensión ecológica:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
22. ¿Puedo decir que mi institución es responsable con el medio ambiente y con los nuevos cambios que se suscitan?					
IV. Ambiente político:	Siempre	Casi siempre	Pocas Veces	Casi nunca	Nunca
23. ¿Vigilo que se cumplan las reglas establecidas por el jefe?					
24. ¿Puedo adaptarme a los cambios de leyes y de la institución?					

Nota: Adaptación de Nolivos, S. (2015). “La calidad de vida laboral y la eficacia organizacional de la empresa automotores de la sierra matriz de Ambato”.

Muchas Gracias

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario para los colaboradores administrativos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

Autora: Diana Mirell Julon Idrogo

Procedencia: Adaptado de Lizeth Nolivós Sarmiento (2015), Ecuador.

Administración: Individual

Duración: Variable, aproximadamente de 5 a 10 minutos

Aplicación: Colaboradores administrativos de la primera sede de Bolívar de La Corte Superior de Justicia de la Libertad.

Calificación: Respuestas tipo Likert, donde Nunca representa 1, Casi nunca 2, pocas veces 3, casi siempre 4 y siempre 5, llegando a ponderar en los siguientes niveles: Bueno, Regular y Malo.

Finalidad: Determinar la incidencia de calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

Significancia: evalúa la dimensión calidad de vida laboral y eficacia.

Uso: en la administración e investigación

Materiales: hojas impresas del cuestionario

ANEXO 4: Gráficos

1. ¿Usted cree que la Corte Superior de Justicia de La Libertad, brinda las mejores soluciones justas a los ciudadanos?

Tabla 4.1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	2,7	2,7	2,7
	CASI NUNCA	39	26,7	26,7	29,5
	POCAS VECES	65	44,5	44,5	74,0
	CASI SIEMPRE	36	24,7	24,7	98,6
	SIEMPRE	2	1,4	1,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la percepción del indicador de confianza y justicia.

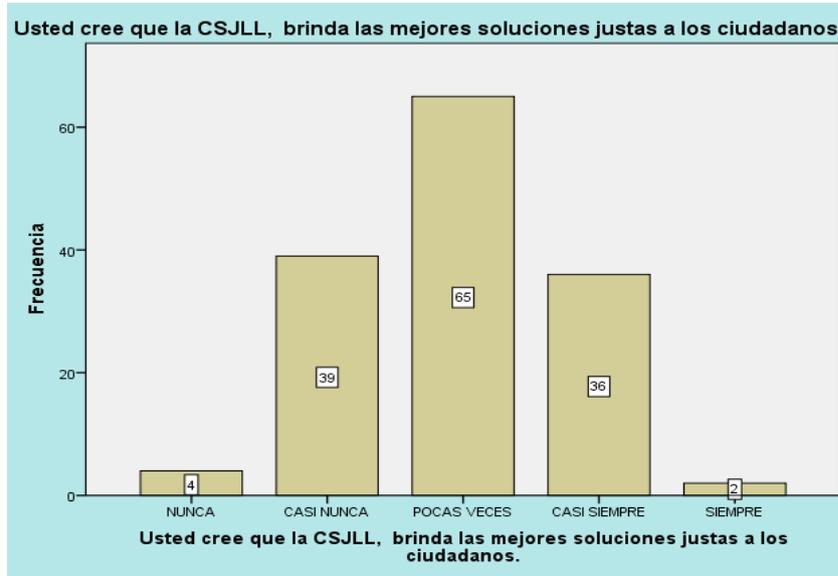


Figura 1: Confianza y justicia

Interpretación

El 98.6% de la muestra indica que pocas veces en la Corte Superior de Justicia de La Libertad existe la percepción de confianza y justicia, se esta manera se connota con la realidad puesto que actualmente la percepción externa no es tan favorable.

2. Mencione Usted, ¿Con cuánta frecuencia les realizan una evaluación de desempeño?

Tabla 4.2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	15	10,3	10,3	10,3
CASI NUNCA	30	20,5	20,5	30,8
POCAS VECES	70	47,9	47,9	78,8
CASI SIEMPRE	31	21,2	21,2	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la frecuencia de evaluación de desempeño.

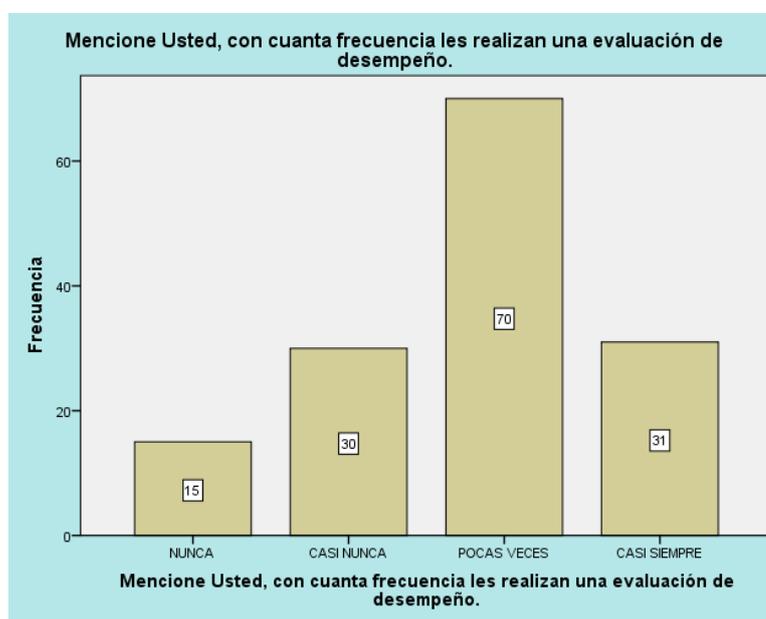


Figura 2: Evaluación de desempeño.

Interpretación

El 78.8% de la muestra indica que pocas veces la Corte Superior de Justicia de La Libertad les realiza una evaluación de desempeño, lo cual indica que no existe una clara situacionalidad del ambiente de trabajo

3. Usted logra terminar su trabajo sin complicaciones.

Tabla 4.3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	21	14,4	14,4	14,4
	POCAS VECES	82	56,2	56,2	70,5
	CASI SIEMPRE	42	28,8	28,8	99,3
	SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la percepción de rendimiento.

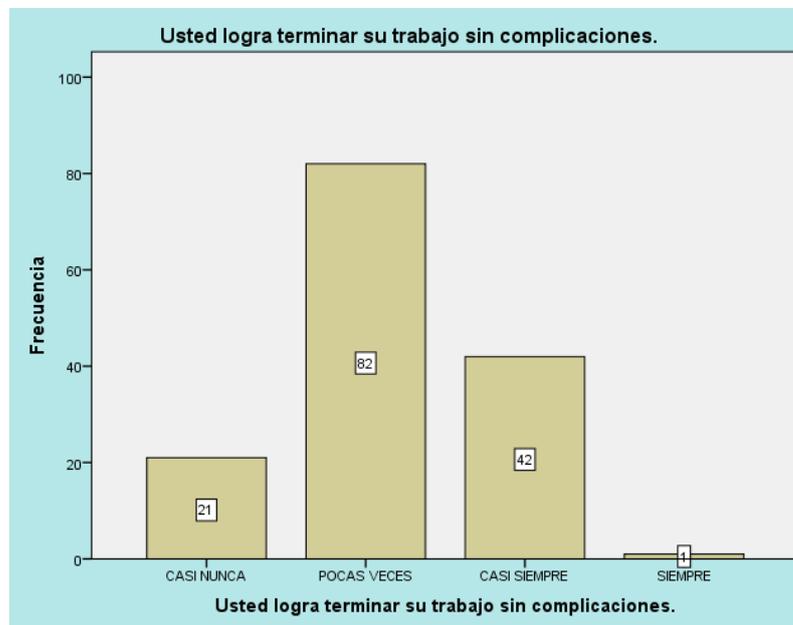


Figura 3: Trabajo y rendimiento.

Interpretación

El 56.2% de la muestra indica que pocas veces tiene complicaciones para terminar su trabajo, mientras que el 7% afirma que siempre muestra complicaciones y claramente esto se puede sustentar debido a las fallas con el sistema monopolizado con el que la institución cuenta.

4. Usted, se siente satisfecho con lo que hace y con lo que la institución le ofrece.

Tabla 4.4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	,7	,7	,7
CASI NUNCA	33	22,6	22,6	23,3
POCAS VECES	54	37,0	37,0	60,3
CASI SIEMPRE	57	39,0	39,0	99,3
SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la percepción que se tiene del ambiente de trabajo.



Figura 4. Percepción de la institución

Interpretación

El 39% de la muestra indica que casi siempre muestra satisfacción con su trabajo en la institución, a diferencia del 7% de colaboradores encuestados que indica siempre están satisfecho.

5. Su opinión en el trabajo es importante para los demás

Tabla 4.5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	10	6,8	6,8	6,8
CASI NUNCA	31	21,2	21,2	28,1
POCAS VECES	64	43,8	43,8	71,9
CASI SIEMPRE	41	28,1	28,1	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra el indicador de relaciones interpersonales.

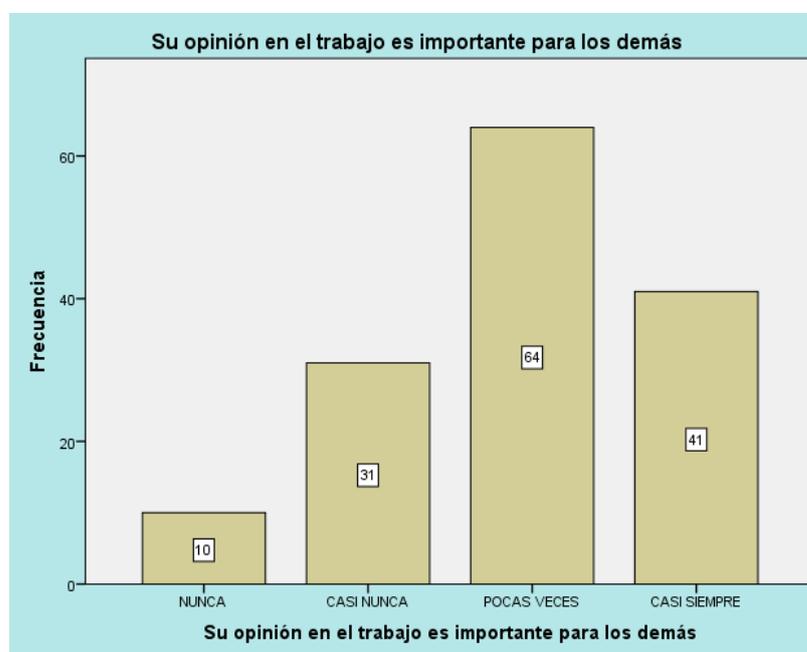


Figura 5: Comunicación y relaciones interpersonales.

Interpretación

El 43.8% de la muestra indica que pocas veces su opinión prevalece en la institución, mientras que el 28.1% afirma que casi siempre su opinión es importante y prevalece, esta pregunta se relaciona con el nivel de aceptación y el nivel de comunicación que existe en la institución.

6. Usted alguna vez ha sido obligado hacer más trabajo del que le corresponde.

Tabla 4.6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	41	28,1	28,1	28,1
CASI NUNCA	32	21,9	21,9	50,0
POCAS VECES	49	33,6	33,6	83,6
CASI SIEMPRE	22	15,1	15,1	98,6
SIEMPRE	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra el indicador de sobrecarga laboral

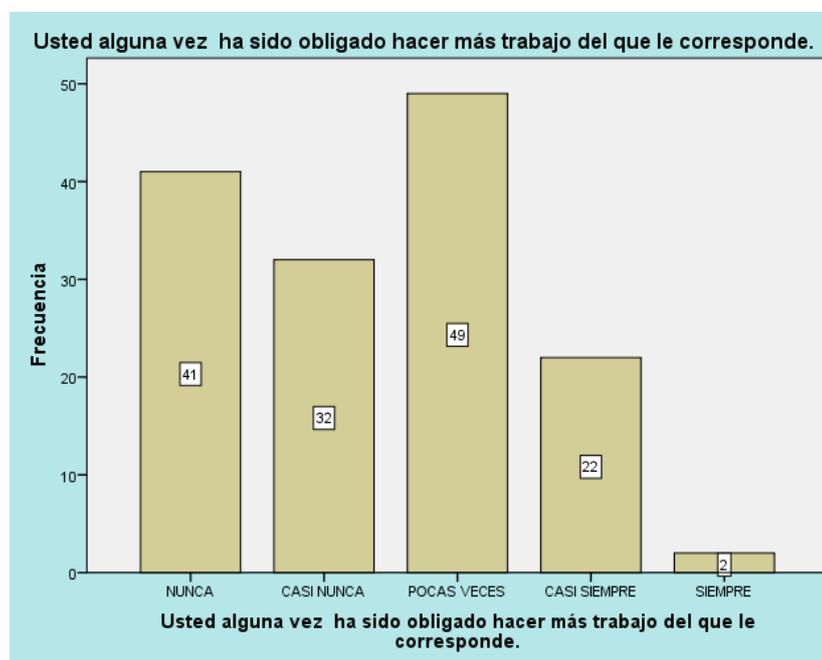


Figura 6: Sobrecarga laboral.

Interpretación

El 33.6% de la muestra indica que pocas veces ha sido obligado hacer más trabajo del que le corresponde y el 28.1% afirma que nunca, a diferencia del 15.1% de la muestra que indica que casi siempre se han vistos obligados hacer más trabajo del que le corresponde.

7. Usted puede decir que la relación con su jefe es muy buena, generando así un buen clima laboral.

Tabla 4.7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	22	15,1	15,1	15,1
	POCAS VECES	69	47,3	47,3	62,3
	CASI SIEMPRE	52	35,6	35,6	97,9
	SIEMPRE	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra el indicador de Relación y satisfacción del clima laboral.

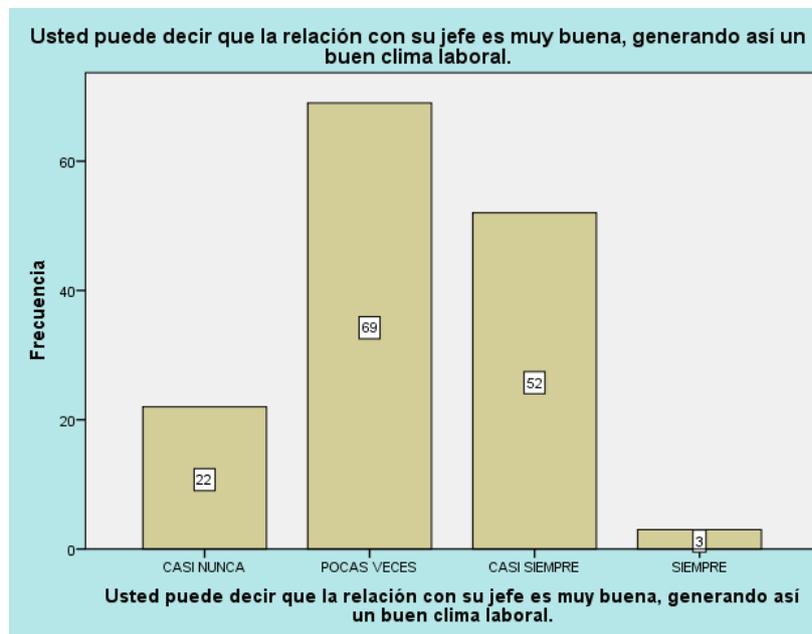


Figura 7: Clima laboral.

Interpretación

El 47.3% de la muestra pocas veces muestra satisfacción con la relación jefe y el clima laboral de la institución y el 35.6% casi siempre muestra buena relación con su jefe favoreciendo el buen clima laboral de la misma

8. Existe talleres o proyección integral de familia.

Tabla 4.8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	30	20,5	20,5	28,8
	POCAS VECES	70	47,9	47,9	76,7
	CASI SIEMPRE	30	20,5	20,5	97,3
	SIEMPRE	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la percepción de bienestar integral.

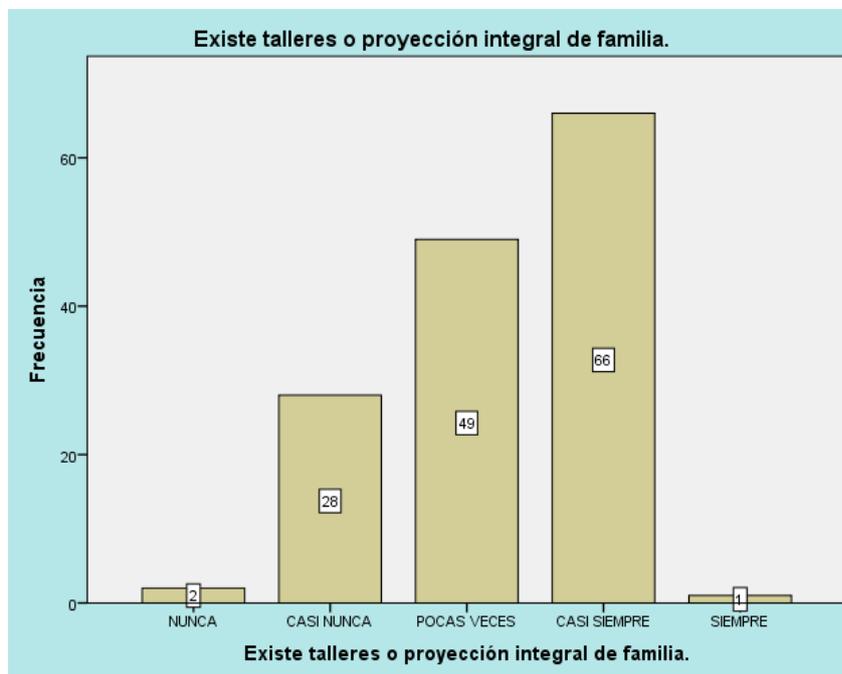


Figura 8: Proyección integral

Análisis e Interpretación

El 47.9% de la muestra indica que pocas veces existe talleres o proyección integral de familia y el 8.2% afirma que no se han realizado estos tipos de talleres al menos en el tiempo que labora en dicha institución.

9. Logra Usted platicar a su familia sobre su trabajo del día.

Tabla 4.9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	1,4	1,4	1,4
CASI NUNCA	28	19,2	19,2	20,5
POCAS VECES	49	33,6	33,6	54,1
CASI SIEMPRE	66	45,2	45,2	99,3
SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla nos muestra la percepción de bienestar integral.

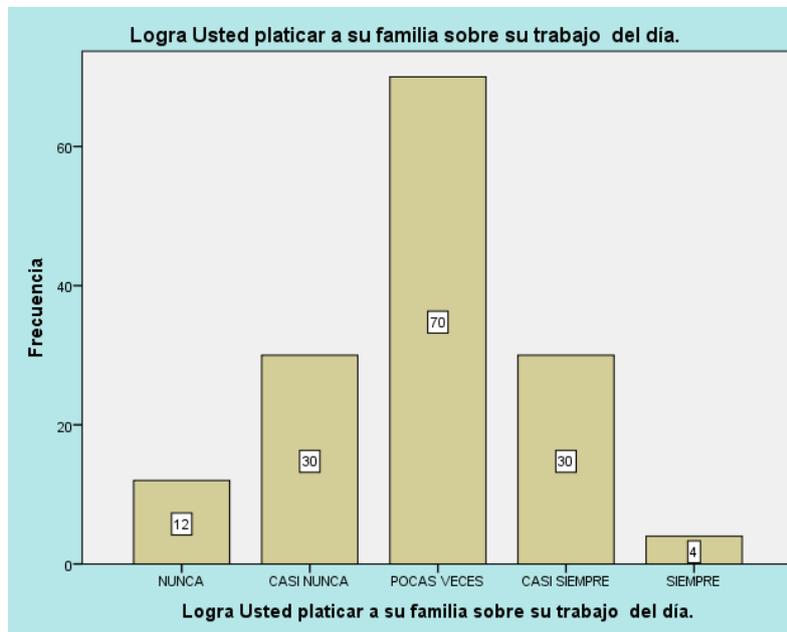


Figura 9: Bienestar integral.

Interpretación

El 45.2% de la muestra indica casi siempre tiene una buena percepción de bienestar integral, lo cual se demuestra en la forma como el colaborador llega a interactuar en su ámbito familiar, tan solo el 1.4% indica no platicar con su familia acerca de su jornada laboral.

10. Usted tiene algún problema de salud o algún familiar directo.

Tabla 4.10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	108	74,0	74,0	74,0
CASI NUNCA	28	19,2	19,2	93,2
POCAS VECES	10	6,8	6,8	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la percepción de salud familiar.

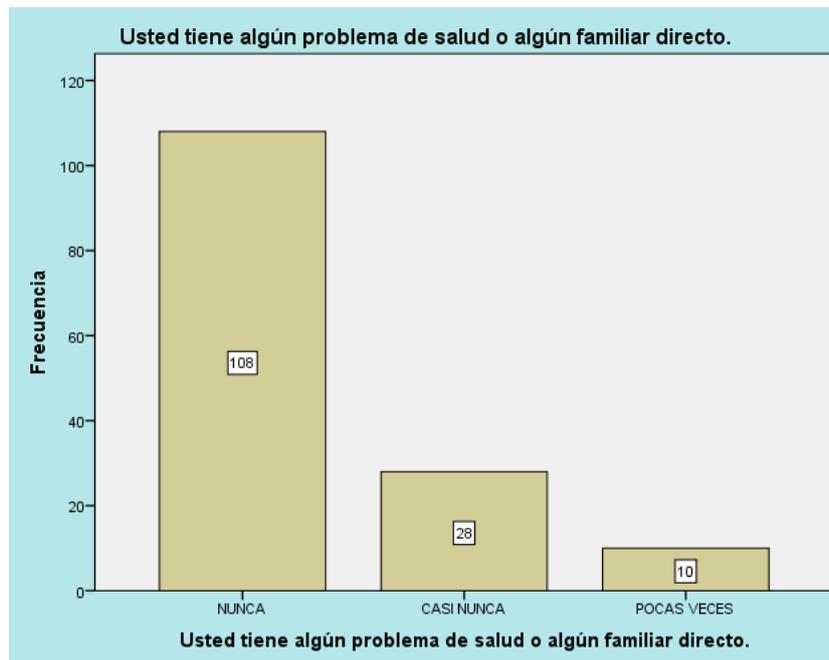


Figura 10: Salud ocupacional.

Análisis e Interpretación

El 74% de la muestra indica que nunca tiene algún problema de salud o algún familiar directo que guarde relación con su labor y el 6.8% indica que pocas veces ha tenido problemas de salud en relación con su trabajo, cabe resaltar que la obtenida refiere a colaboradores administrativos de la CSJLL.

11. A pesar del trabajo tiene tiempo, usted para recrear con su familia.

Tabla 4.11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	21	14,4	14,4	14,4
	POCAS VECES	82	56,2	56,2	70,5
	CASI SIEMPRE	42	28,8	28,8	99,3
	SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos muestra la percepción de bienestar familiar.

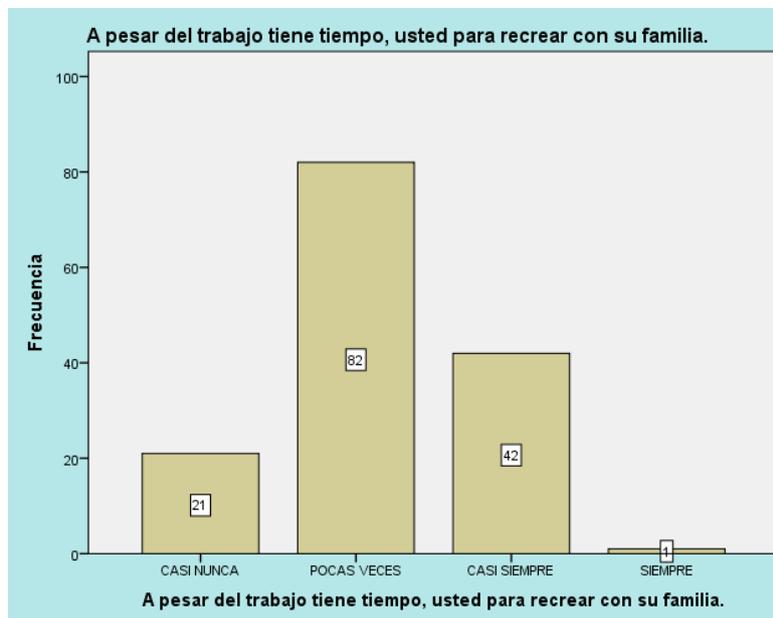


Figura 11: Recreación

Análisis e Interpretación

El 56.2% de la muestra indica que pocas veces recrea con su familia después del trabajo y un 28.8% afirma tener tiempo para recrear con su familia después de la jornada laboral del día, cabe señalar que, si la muestra indica pocas veces, quiere decir que influye la jornada laboral del día en la vida del colaborador después del trabajo, como el cansancio y el stress.

12. cuando tiene Usted, alguna incomodidad laboral tiene la facilidad de comentarlo con sus compañeros.

Tabla 4.12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	2,1	2,1	2,1
	CASI NUNCA	31	21,2	21,2	23,3
	POCAS VECES	67	45,9	45,9	69,2
	CASI SIEMPRE	43	29,5	29,5	98,6
	SIEMPRE	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica la frecuencia de comunicación que existe dentro de la institución.

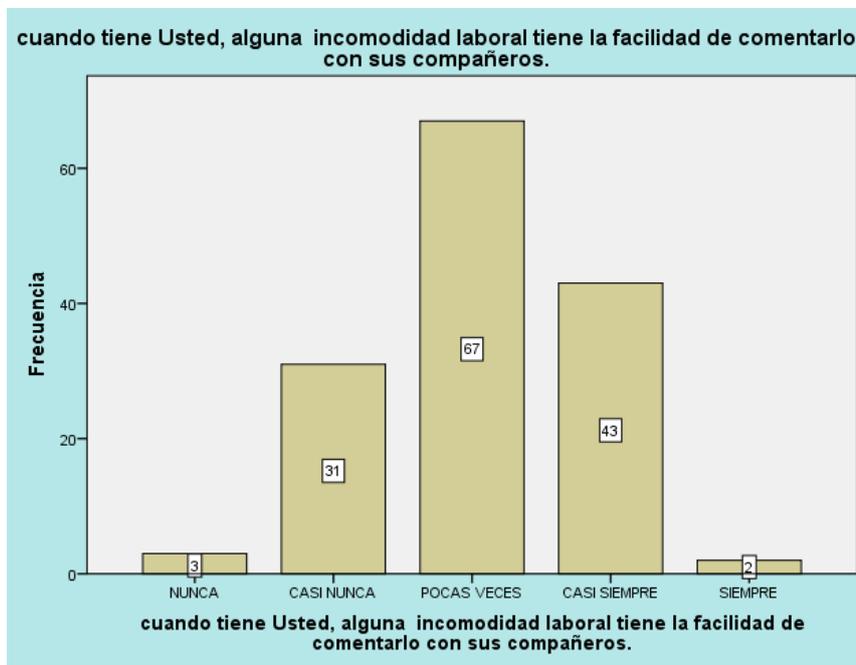


Figura 12: Comunicación interna.

Análisis e Interpretación

El 45.9% de la muestra indica que pocas veces siente alguna incomodidad laboral para comentarlo con sus compañeros y el 21.2 afirma que casi nunca siente incomodad.

13. Si algo está mal en el trabajo tiene libertad y facilidad para hablar con su jefe.

Tabla 4.13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	9,6	9,6	9,6
	CASI NUNCA	35	24,0	24,0	33,6
	POCAS VECES	63	43,2	43,2	76,7
	CASI SIEMPRE	34	23,3	23,3	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica la frecuencia de comunicación, relación jefe-empleado y el grado de expresión.

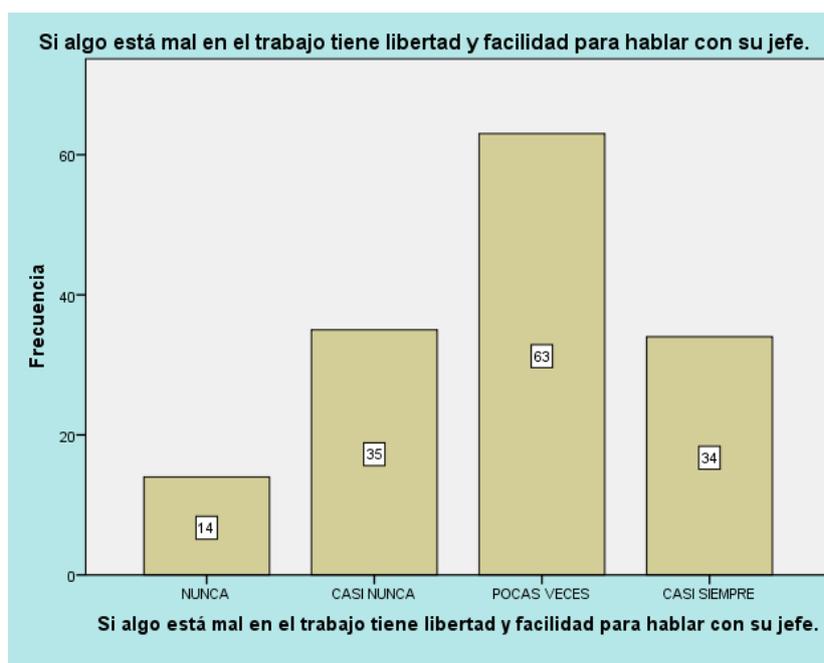


Figura 13: Relación jefe. Colaborador.

Análisis e Interpretación

El 43.2% de la muestra indica que pocas veces tiene libertad y facilidad para hablar con su jefe a diferencia del 23.3% quienes afirman tener buena relación con su jefe.

14. Usted recibe capacitaciones constantes o alguna contribución a su desarrollo profesional.

Tabla 4.14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	2,7	2,7	2,7
CASI NUNCA	23	15,8	15,8	18,5
POCAS VECES	76	52,1	52,1	70,5
CASI SIEMPRE	41	28,1	28,1	98,6
SIEMPRE	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica la frecuencia de contribución al desarrollo profesional y cultural.

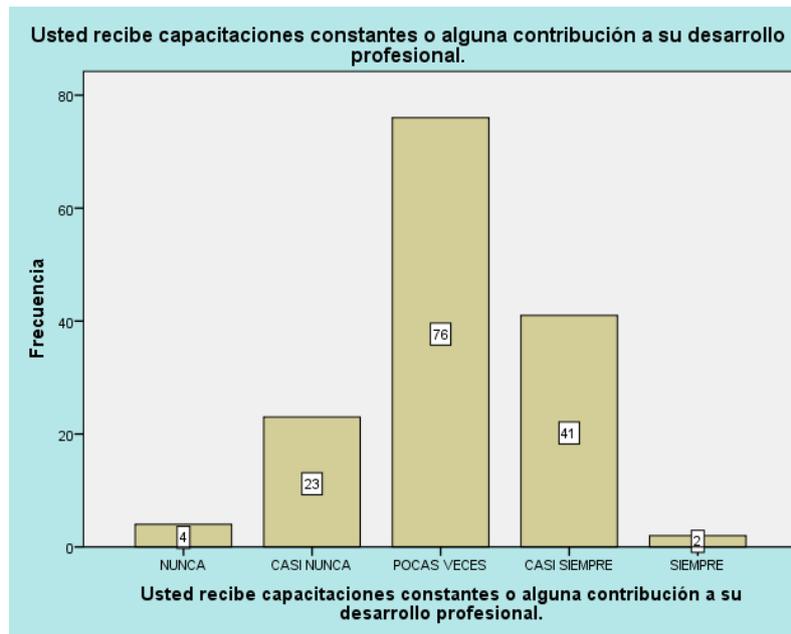


Figura 14: Desarrollo profesional.

Análisis e Interpretación

El 52.1 % de la muestra indica que pocas veces reciben capacitación por parte de la institución y sólo el 28.1% indica que casi siempre reciben capacitaciones, abe resaltar que algunas áreas lo ameritan, como RR. HH, Tesorería a diferencia de mesa de partes.

15. **Tengo tiempo libre usted para realizar actividades sociales, culturales o de Estudios.**

Tabla 4.15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	20	13,7	13,7	13,7
	POCAS VECES	78	53,4	53,4	67,1
	CASI SIEMPRE	47	32,2	32,2	99,3
	SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica la frecuencia de contribución al desarrollo personal.

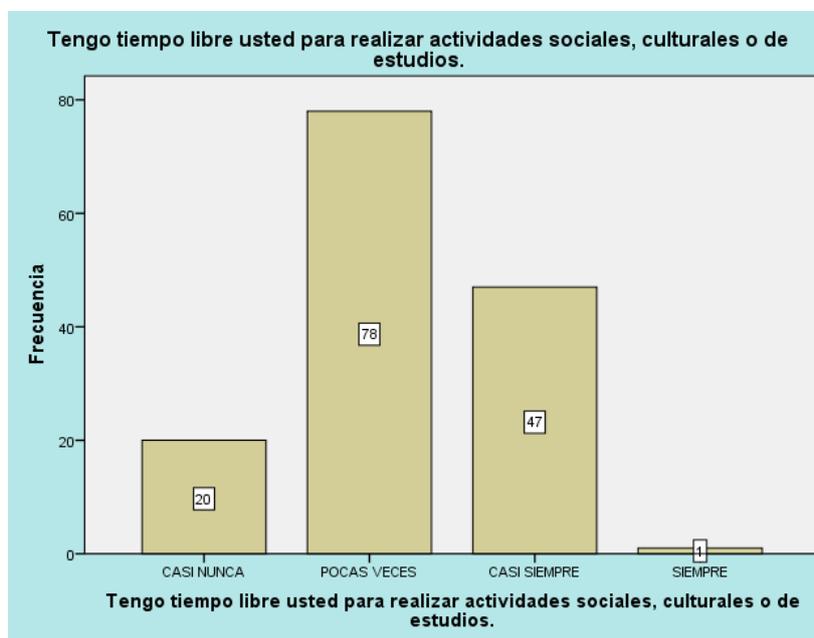


Figura 15: Desarrollo cultural

Análisis e Interpretación

El 53.4 % de la muestra indica que pocas veces reciben capacitación por parte de la institución y sólo el 28.1% indica que pocas veces le alcanza el tiempo para realizar actividades sociales, culturales o de estudios, después de la jornada laboral del día, a diferencia del 32.2% quienes indican que si logran poder hacerlo.

16. ¿Siento que mi trabajo va acorde con lo que percibo remunerativamente?

Tabla 4.16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	2,1	2,1	2,1
	CASI NUNCA	33	22,6	22,6	24,7
	POCAS VECES	62	42,5	42,5	67,1
	CASI SIEMPRE	47	32,2	32,2	99,3
	SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica el grado de satisfacción remunerativa.

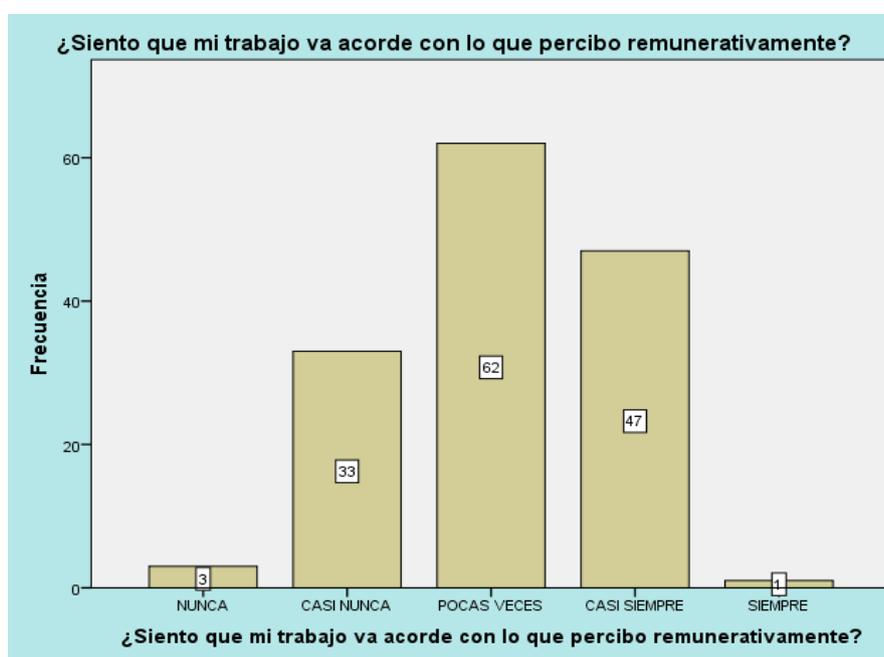


Figura 16: Remuneración.

Análisis e Interpretación

El 42.5% de la muestra indica que pocas veces siente que su labora va acorde con la remuneración mientras que el 32.2% afirma que casi siempre percibe una remuneración justa a su trabajo.

17. ¿Siento que mi trabajo está orientado a los resultados de la institución?

Tabla 4.17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	14	9,6	9,6	9,6
CASI NUNCA	31	21,2	21,2	30,8
POCAS VECES	68	46,6	46,6	77,4
CASI SIEMPRE	32	21,9	21,9	99,3
SIEMPRE	1	,7	,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica el grado de orientación hacia los resultados de la institución.

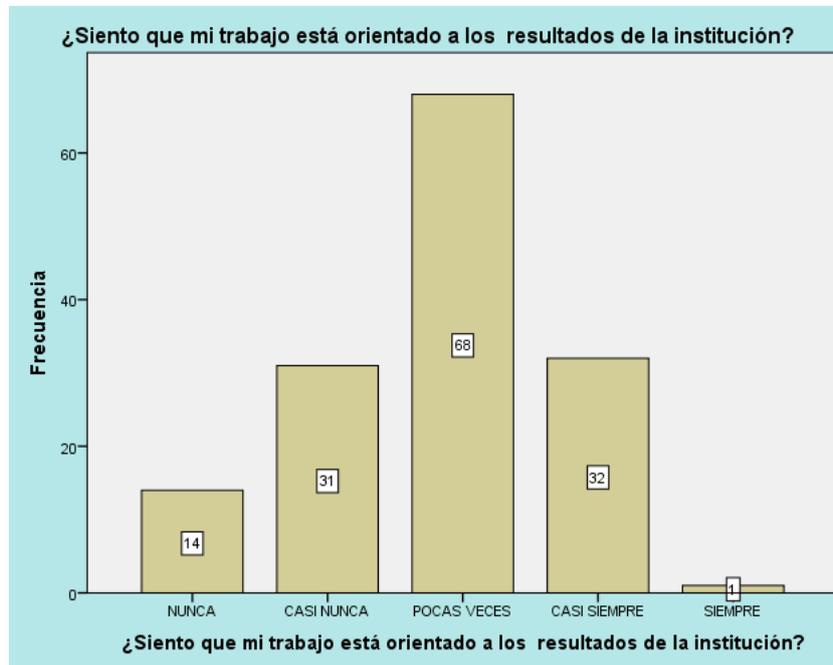


Figura 17: Resultados

Análisis e Interpretación

El 46.6% de la muestra indica que pocas veces su trabajo se orienta a los objetivos de la institución, pues la burocracia e interdependencia del área hacen más difícil el logro de los resultados, mientras que 21.9% afirma que si está orientado a los resultados de la institución.

18. ¿Siento que mi desempeño está acorde con el nivel de eficacia de mi institución?

Tabla 4.18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	21	14,4	14,4	14,4
	POCAS VECES	81	55,5	55,5	69,9
	CASI SIEMPRE	44	30,1	30,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica la percepción del desempeño a los resultados de la institución.

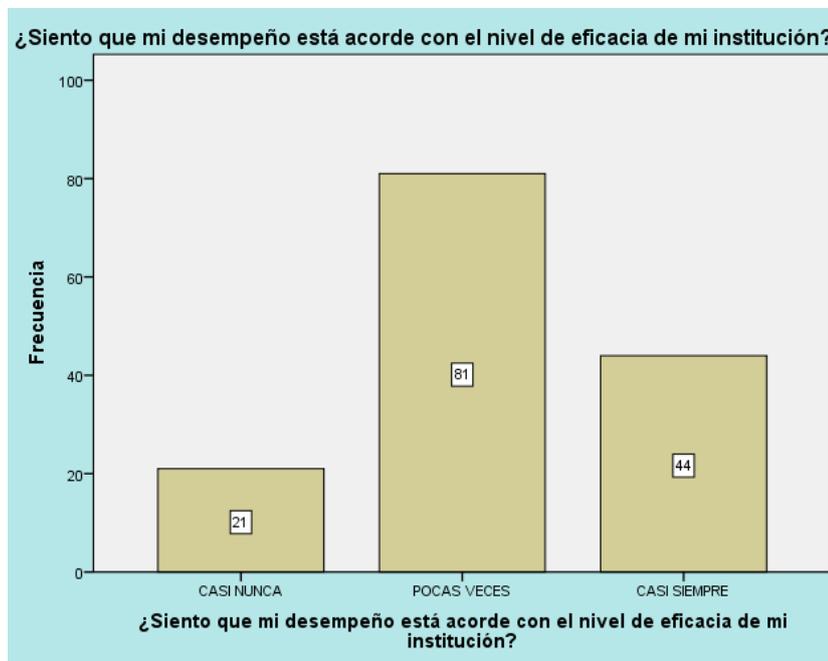


Figura 18: Desempeño

Análisis e Interpretación

El 55.5% de la muestra indica que pocas veces la institución ha logrado los resultados que se esperan, a diferencia del 30.1% de la muestra que indica que casi siempre se logran los resultados esperados por la institución.

19. ¿Puedo decir que existe un mayor número de expedientes resueltos a la actualidad?

Tabla 4.19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	3,4	3,4	3,4
	CASI NUNCA	35	24,0	24,0	27,4
	POCAS VECES	61	41,8	41,8	69,2
	CASI SIEMPRE	42	28,8	28,8	97,9
	SIEMPRE	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla nos indica el grado de compromiso que existe demostrándose en los resultados en contribución a la sociedad.

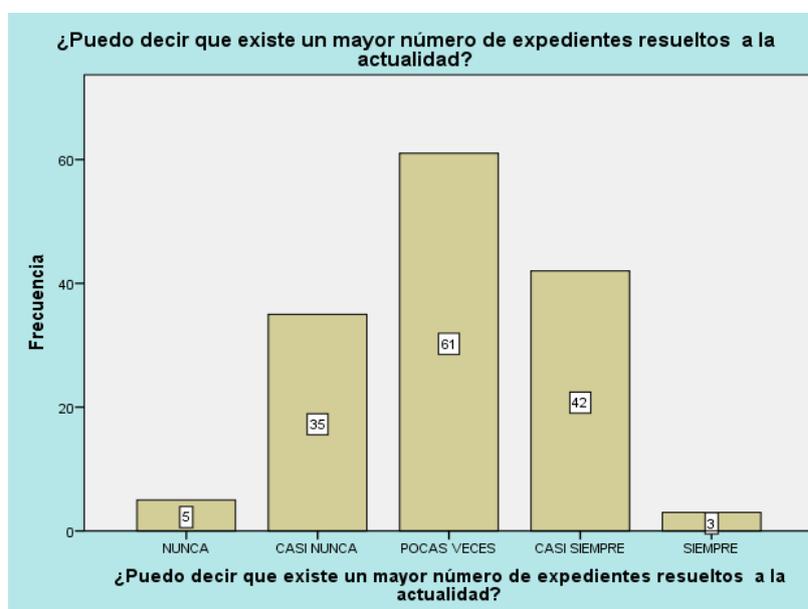


Figura 19: Resultados y objetivos

Análisis e Interpretación

El 41.8% de la muestra indica que pocas veces se han resuelto los requerimos de forma oportuna hasta la actualidad, tan solo el 2.1% afirma que siempre se ha mejorado resolver el mayor número posible de requerimientos o expedientes.

20. ¿Puedo decir que mi institución es responsable y colabora con el desarrollo social?

Tabla 4.20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	13	8,9	8,9	8,9
CASI NUNCA	30	20,5	20,5	29,5
POCAS VECES	71	48,6	48,6	78,1
CASI SIEMPRE	30	20,5	20,5	98,6
SIEMPRE	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla indica el nivel de contribución social a través de un buen clima del entorno aboral.

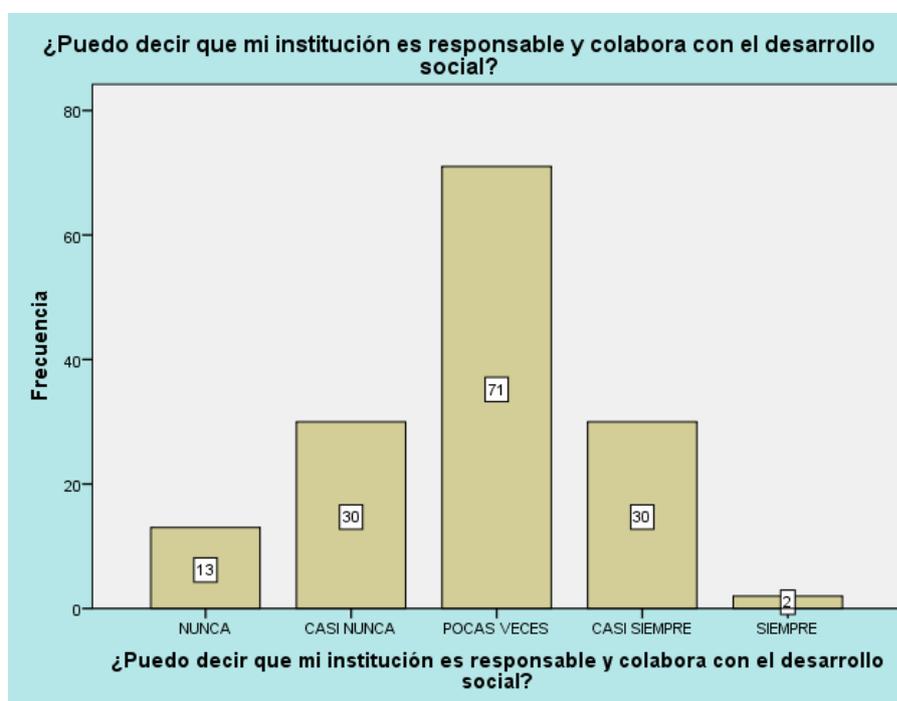


Figura 15: Proyección social.

Análisis e Interpretación

El 48.6% de colaboradores encuestados indica que pocas veces la institución de alguna forma proyecta apoyo social.

21. Usted puede decir que existe mayor confianza de la población hacia la justicia

Tabla 4.21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	1,4	1,4	1,4
CASI NUNCA	22	15,1	15,1	16,4
POCAS VECES	76	52,1	52,1	68,5
CASI SIEMPRE	40	27,4	27,4	95,9
SIEMPRE	6	4,1	4,1	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla indica el nivel de percepción social con los resultados de la institución.

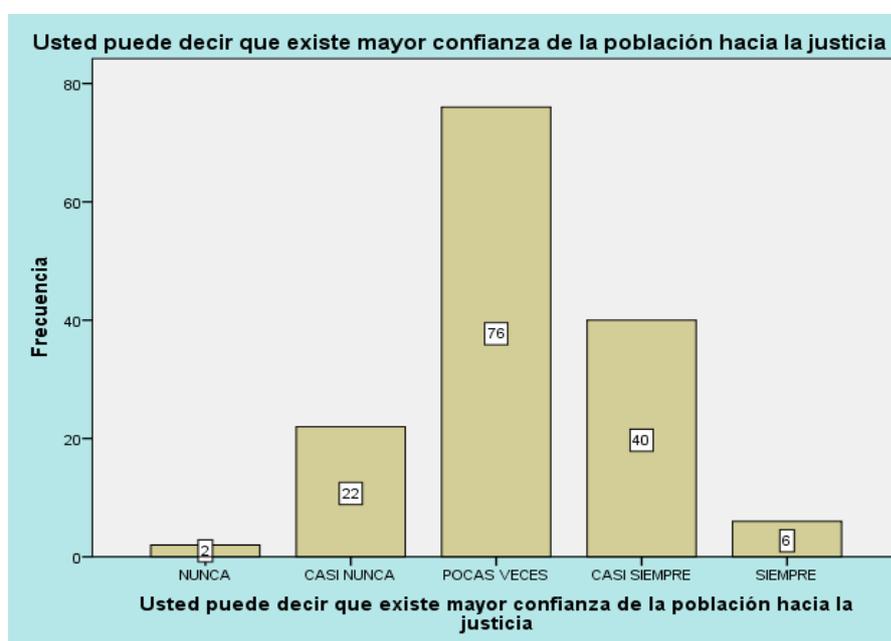


Figura 21: Percepción social.

Análisis e Interpretación

El 52.1% de la muestra indica que pocas veces la población muestra una buena percepción de imagen y justicia de la institución, mientras que el 27.4% afirma que casi siempre existe mayor confianza en la justicia que su institución empeña.

22. ¿Puedo decir que mi institución es responsable con el medio ambiente y con los nuevos cambios que se suscitan?

Tabla 4.22

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	2,7	2,7	2,7
CASI NUNCA	36	24,7	24,7	27,4
POCAS VECES	56	38,4	38,4	65,8
CASI SIEMPRE	50	34,2	34,2	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla indica el nivel de compromiso externo.

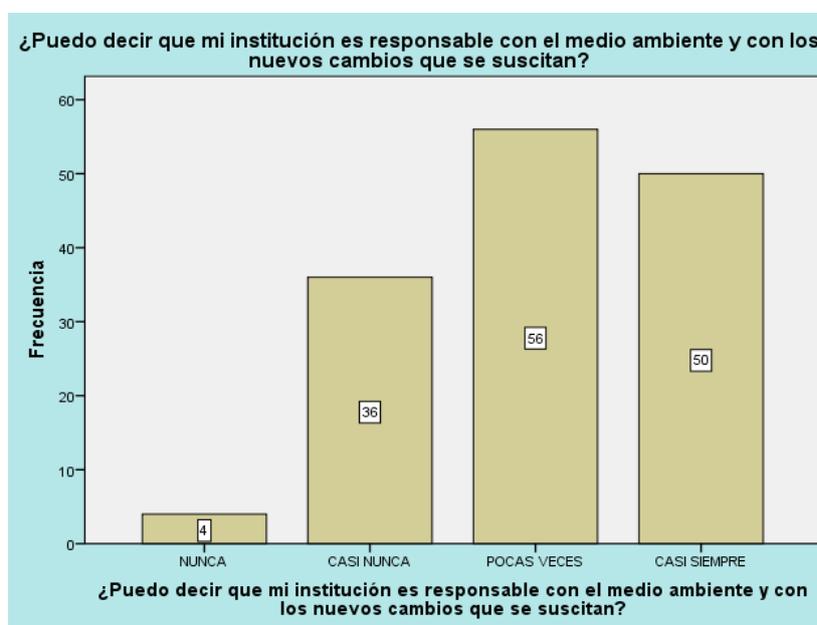


Figura 22: Compromiso social

Análisis e Interpretación

El 38.4% de la muestra indica que pocas veces la institución es responsable con el medio ambiente y los nuevos cambios del entorno, a diferencia del 34.2% que afirma casi siempre es responsable con la misma.

23. ¿Vigilo que se cumplan las reglas establecidas por el jefe?

Tabla 4.23

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	4	2,7	2,7	2,7
CASI NUNCA	27	18,5	18,5	21,2
POCAS VECES	75	51,4	51,4	72,6
CASI SIEMPRE	38	26,0	26,0	98,6
SIEMPRE	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla indica el nivel de satisfacción del poder relativo.

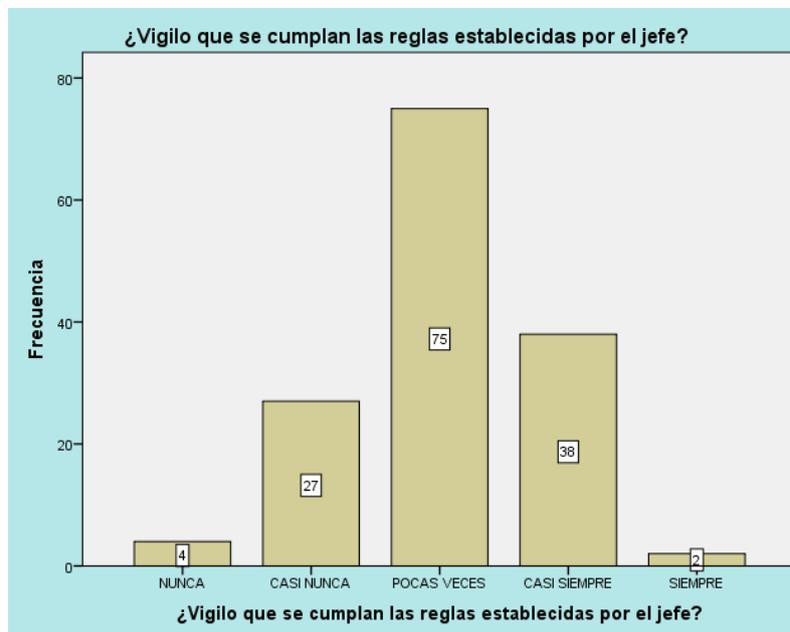


Figura 15: satisfacción del poder relativo.

Análisis e Interpretación

El 51.4% de la muestra indica que pocas veces se vigila el cumplimiento de las reglas, por lo que la consecuencia agrava aún más las corrupciones dentro de estas instancias, a diferencia del 1.4% de la muestra que afirman velar por el cumplimiento de dichas normas.

24. ¿Puedo adaptarme a los cambios de leyes y de la institución?

Tabla 4.24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	16	11,0	11,0	11,0
	POCAS VECES	62	42,5	42,5	53,4
	CASI SIEMPRE	64	43,8	43,8	97,3
	SIEMPRE	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla indica el nivel de adecuación que existe ante los cambios de la organización y su entorno.

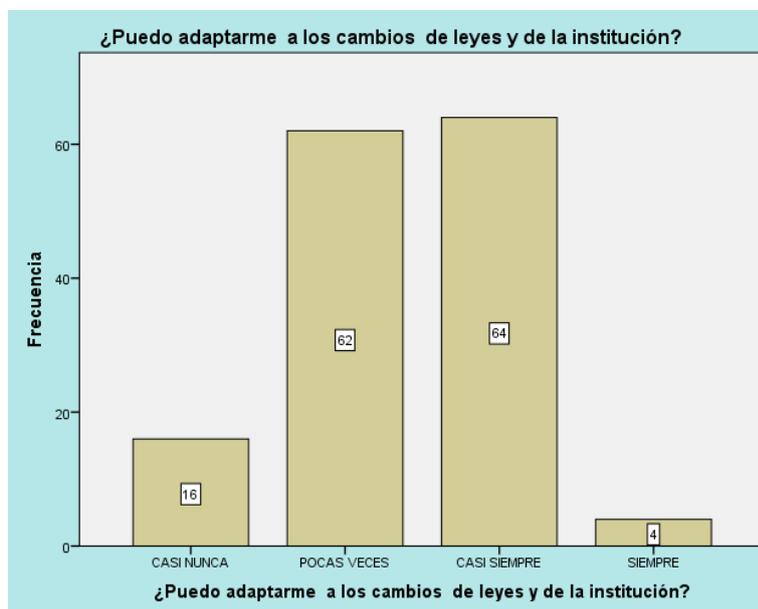


Figura 15: Adaptabilidad a Cambios

Análisis e Interpretación

El 43.8% de la muestra indica que casi siempre se logra adecuar a los cambios de la organización y su entorno, mientras que el 42.5% afirman que tienen ciertas dificultades, pero si logran adecuarse.

Anexo 5: Base de Datos

N°	D1					D2					D3					D4					Calidad de vida laboral				
	1	2	3	Ptje	Nivel	4	5	6	7	Ptje	Nivel	8	9	10	11	Ptje	Nivel	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	2	4	9	Regular	4	2	3	4	13	Regular	4	3	1	5	13	Regular	3	2	3	3	11	Regular	46	Regular
2	2	3	4	9	Regular	3	3	3	4	13	Regular	2	3	1	4	10	Regular	2	3	4	4	13	Regular	45	Regular
3	3	3	4	10	Regular	3	1	2	4	10	Regular	4	3	1	4	12	Regular	3	2	3	4	12	Regular	44	Regular
4	3	2	3	8	Regular	4	2	3	3	12	Regular	3	2	2	3	10	Regular	5	2	3	3	13	Regular	43	Regular
5	2	3	5	10	Regular	2	3	2	4	11	Regular	4	3	1	4	12	Regular	2	3	4	4	13	Regular	46	Regular
6	4	3	3	10	Regular	4	2	3	4	13	Regular	5	3	1	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	48	Regular
7	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
8	2	3	4	9	Regular	2	3	2	4	11	Regular	2	3	2	4	11	Regular	2	3	4	4	13	Regular	44	Regular
9	4	2	4	10	Regular	4	2	5	4	15	Regular	4	2	1	4	11	Regular	4	2	4	4	14	Regular	50	Regular
10	3	2	3	8	Regular	3	2	2	3	10	Regular	4	2	1	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	39	Regular
11	2	4	4	10	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	2	4	1	4	11	Regular	2	4	4	4	14	Regular	51	Regular
12	3	1	3	7	Malo	3	1	3	3	10	Regular	3	1	2	3	9	Malo	3	1	3	3	10	Regular	36	Malo
13	3	3	4	10	Regular	3	3	4	4	14	Regular	4	3	1	4	12	Regular	3	3	4	4	14	Regular	50	Regular
14	3	4	4	11	Regular	4	4	2	4	14	Regular	4	4	1	4	13	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	54	Regular
15	4	1	4	9	Regular	4	1	4	4	13	Regular	4	1	1	4	10	Regular	4	1	4	4	13	Regular	45	Regular
16	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
17	2	4	4	10	Regular	2	4	2	4	12	Regular	2	4	2	4	12	Regular	2	4	4	4	14	Regular	48	Regular
18	4	4	4	12	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	1	4	13	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	57	Bueno
19	3	2	3	8	Regular	3	2	3	2	10	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	2	3	3	11	Regular	38	Regular
20	5	3	2	10	Regular	4	3	2	2	11	Regular	4	4	3	2	13	Regular	4	3	2	2	11	Regular	45	Regular
21	3	3	2	8	Regular	3	2	2	4	11	Regular	3	3	1	2	9	Malo	3	3	2	2	10	Regular	38	Regular
22	2	3	3	8	Regular	2	3	2	4	11	Regular	2	3	1	3	9	Malo	2	3	3	3	11	Regular	39	Regular
23	4	3	3	10	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	47	Regular
24	3	2	2	7	Malo	3	2	2	2	9	Malo	4	4	1	2	11	Regular	3	2	2	2	9	Malo	36	Malo
25	2	2	3	7	Malo	2	2	3	3	10	Regular	4	2	1	3	10	Regular	2	2	3	3	10	Regular	37	Malo
26	4	4	2	10	Regular	4	4	2	2	12	Regular	4	4	1	2	11	Regular	4	4	2	2	12	Regular	45	Regular
27	2	1	3	6	Malo	2	2	3	3	10	Regular	2	1	3	3	9	Malo	2	2	3	3	10	Regular	35	Malo
28	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	44	Regular
29	4	4	4	12	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	3	4	15	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	59	Bueno
30	2	2	4	8	Regular	2	2	3	2	9	Malo	2	2	1	4	9	Malo	4	2	1	4	11	Regular	37	Malo
31	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
32	4	3	3	10	Regular	4	2	3	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	3	3	13	Regular	48	Regular
33	2	2	4	8	Regular	2	2	2	4	10	Regular	4	2	2	4	12	Regular	2	2	1	4	9	Malo	39	Regular
34	3	2	3	8	Regular	3	2	3	4	12	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	2	3	3	11	Regular	40	Regular
35	4	4	4	12	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	1	4	13	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	57	Bueno
36	2	1	3	6	Malo	2	1	3	3	9	Malo	2	3	3	3	11	Regular	2	1	3	3	9	Malo	35	Malo

N°	EFICACIA									Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ptje	Nivel
1	3	2	4	3	2	2	3	3	4	26	Regular
2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	29	Regular
3	3	3	4	3	3	5	3	4	5	33	Regular
4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	27	Regular
5	2	3	4	2	3	4	2	3	4	27	Regular
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular
8	2	3	4	4	3	4	2	5	4	31	Regular
9	4	2	4	4	2	4	4	2	4	30	Regular
10	3	2	3	3	2	2	3	4	3	25	Regular
11	2	4	4	2	4	4	2	4	4	30	Regular
12	3	1	3	3	1	3	3	2	3	22	Regular
13	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	Regular
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	Bueno
15	4	1	4	4	1	4	4	3	4	29	Regular
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	Regular
17	2	2	4	2	2	4	2	4	4	26	Regular
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	Bueno
19	3	2	3	3	2	4	3	2	3	25	Regular
20	4	3	2	4	3	2	4	3	2	27	Regular
21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23	Regular
22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	Regular
23	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31	Regular
24	3	2	2	3	2	2	3	2	4	23	Regular
25	2	2	3	4	2	3	4	2	3	25	Regular
26	4	4	2	4	4	2	4	4	5	33	Regular
27	2	1	3	2	1	3	2	3	4	21	Malo
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	Regular
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	Bueno
30	2	2	4	2	2	4	2	2	4	24	Regular
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular
32	4	2	3	4	3	3	4	4	3	30	Regular
33	2	2	4	4	2	4	2	5	4	29	Regular
34	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno
36	2	1	3	2	1	5	4	3	3	24	Regular

37	3	3	3	9	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	41	Regular
38	2	4	4	10	Regular	2	4	4	4	14	Regular	2	5	2	4	13	Regular	2	2	4	4	12	Regular	49	Regular
39	4	3	3	10	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	47	Regular
40	3	2	3	8	Regular	3	2	1	4	10	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	2	1	3	9	Malo	36	Malo
41	2	4	3	9	Regular	2	4	3	3	12	Regular	2	3	2	3	10	Regular	2	4	3	3	12	Regular	43	Regular
42	4	3	4	11	Regular	4	2	4	4	14	Regular	4	3	1	4	12	Regular	4	3	4	4	15	Regular	52	Regular
43	2	3	3	8	Regular	2	3	1	3	9	Malo	2	3	1	3	9	Malo	3	3	3	3	12	Regular	38	Regular
44	3	4	3	10	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	4	1	3	12	Regular	3	2	3	4	12	Regular	47	Regular
45	2	2	3	7	Malo	2	2	1	3	8	Malo	4	2	2	3	11	Regular	2	2	3	3	10	Regular	36	Malo
46	3	2	4	9	Regular	3	2	4	4	13	Regular	4	2	1	4	11	Regular	3	2	4	4	13	Regular	46	Regular
47	1	4	3	8	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	4	1	3	12	Regular	1	4	1	3	9	Malo	41	Regular
48	2	3	3	8	Regular	2	3	1	2	8	Malo	2	3	1	3	9	Malo	3	3	3	3	12	Regular	37	Malo
49	3	3	2	8	Regular	3	2	1	2	8	Malo	3	3	2	2	10	Regular	3	3	2	2	10	Regular	36	Malo
50	2	4	3	9	Regular	4	4	1	5	14	Regular	4	4	1	3	12	Regular	2	4	3	3	12	Regular	47	Regular
51	4	3	3	10	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	4	14	Regular	46	Regular
52	3	3	3	9	Regular	3	3	1	2	9	Malo	4	3	1	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	41	Regular
53	2	1	3	6	Malo	2	1	1	3	7	Malo	2	2	2	3	9	Malo	2	1	3	3	9	Malo	31	Malo
54	3	3	3	9	Regular	4	3	1	3	11	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	42	Regular
55	2	4	2	8	Regular	4	4	1	2	11	Regular	4	4	1	2	11	Regular	2	4	3	2	11	Regular	41	Regular
56	3	3	2	8	Regular	3	2	2	2	9	Malo	3	3	1	2	9	Malo	3	3	2	2	10	Regular	36	Malo
57	2	2	2	6	Malo	2	2	2	4	10	Regular	2	2	2	2	8	Malo	4	2	2	2	10	Regular	34	Malo
58	3	3	3	9	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	44	Regular
59	4	4	3	11	Regular	4	4	3	3	14	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	4	4	3	15	Regular	52	Regular
60	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	44	Regular
61	2	4	2	8	Regular	2	4	1	2	9	Malo	2	4	2	2	10	Regular	2	4	2	2	10	Regular	37	Malo
62	1	2	3	6	Malo	4	2	3	3	12	Regular	1	2	1	3	7	Malo	3	2	3	3	11	Regular	36	Malo
63	3	3	4	10	Regular	3	2	2	4	11	Regular	4	3	1	4	12	Regular	3	3	4	4	14	Regular	47	Regular
64	2	1	3	6	Malo	2	1	3	4	10	Regular	4	1	2	3	10	Regular	2	1	3	3	9	Malo	35	Malo
65	4	4	3	11	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	2	1	3	10	Regular	4	4	3	3	14	Regular	47	Regular
66	2	3	4	9	Regular	2	3	4	4	13	Regular	2	3	1	4	10	Regular	5	2	4	4	15	Regular	47	Regular
67	3	2	3	8	Regular	3	1	3	3	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	39	Regular
68	4	1	2	7	Malo	4	1	2	2	9	Malo	4	1	1	2	8	Malo	3	1	2	2	8	Malo	32	Malo
69	2	4	3	9	Regular	2	4	1	3	10	Regular	2	4	1	3	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	40	Regular
70	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
71	4	1	3	8	Regular	4	2	3	3	12	Regular	3	1	2	3	9	Malo	4	1	3	3	11	Regular	40	Regular
72	3	4	4	11	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	1	4	12	Regular	3	4	5	4	16	Bueno	55	Regular
73	3	3	3	9	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	1	3	10	Regular	4	3	3	3	13	Regular	42	Regular
74	3	1	4	8	Regular	3	1	4	4	12	Regular	3	1	2	4	10	Regular	3	1	2	4	10	Regular	40	Regular
75	2	4	3	9	Regular	2	4	3	3	12	Regular	2	4	1	3	10	Regular	2	2	3	4	11	Regular	42	Regular

37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular
38	2	4	4	3	4	4	2	4	4	31	Regular	
39	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular	
40	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular	
41	2	4	3	2	4	3	2	4	3	27	Regular	
42	4	3	3	3	3	2	4	3	4	29	Regular	
43	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	Regular	
44	4	4	3	3	4	5	3	4	3	33	Regular	
45	4	2	3	2	2	3	4	2	3	25	Regular	
46	3	2	3	3	3	4	3	2	4	27	Regular	
47	1	4	3	1	4	3	1	4	4	25	Regular	
48	2	3	3	2	3	3	2	3	4	25	Regular	
49	3	3	2	3	3	2	3	3	4	26	Regular	
50	2	4	4	2	4	3	2	4	3	28	Regular	
51	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular	
52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	Regular	
53	2	1	3	2	1	4	2	1	3	19	Malo	
54	3	2	3	2	3	3	3	3	4	26	Regular	
55	4	4	2	2	4	2	2	4	2	26	Regular	
56	4	3	2	3	3	3	3	3	2	26	Regular	
57	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20	Malo	
58	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	Regular	
59	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33	Regular	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	
61	2	4	2	4	4	2	2	4	2	26	Regular	
62	4	2	3	1	2	3	1	2	3	21	Malo	
63	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	Regular	
64	2	1	3	2	1	3	2	1	3	18	Malo	
65	4	4	3	4	4	2	4	4	3	32	Regular	
66	2	3	4	2	3	4	2	3	4	27	Regular	
67	5	2	4	3	2	3	3	2	3	27	Regular	
68	4	1	2	4	3	2	4	4	2	26	Regular	
69	4	4	3	2	4	3	2	4	3	29	Regular	
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	Regular	
71	4	1	3	4	1	3	4	1	3	24	Regular	
72	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	Regular	
73	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Regular	
74	3	1	4	3	1	4	3	3	4	26	Regular	
75	2	4	3	2	4	3	2	4	3	27	Regular	

76	4	2	4	10	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	4	2	1	4	11	Regular	4	2	4	4	14	Regular	51	Regular
77	2	4	3	9	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	4	3	3	14	Regular	47	Regular
78	3	3	4	10	Regular	3	3	2	2	10	Regular	3	3	2	4	12	Regular	3	2	4	4	13	Regular	45	Regular
79	2	3	3	8	Regular	2	3	3	3	11	Regular	3	3	1	3	10	Regular	2	3	3	3	11	Regular	40	Regular
80	3	1	3	7	Malo	3	3	1	3	10	Regular	4	1	1	3	9	Malo	3	1	2	3	9	Malo	35	Malo
81	3	3	3	9	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	43	Regular
82	2	4	4	10	Regular	2	4	4	4	14	Regular	2	4	2	4	12	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	52	Regular
83	3	3	3	9	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	4	3	3	13	Regular	42	Regular
84	3	2	2	7	Malo	4	2	2	2	10	Regular	3	2	1	2	8	Malo	3	2	2	4	11	Regular	36	Malo
85	2	3	3	8	Regular	2	3	3	3	11	Regular	4	3	2	3	12	Regular	2	3	3	3	11	Regular	42	Regular
86	4	4	3	11	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	4	1	3	11	Regular	4	4	4	3	15	Regular	51	Regular
87	3	3	4	10	Regular	4	3	1	4	12	Regular	3	3	1	4	11	Regular	4	3	4	4	15	Regular	48	Regular
88	4	4	2	10	Regular	4	3	1	2	10	Regular	4	5	2	2	13	Regular	4	4	2	2	12	Regular	45	Regular
89	3	4	3	10	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	4	1	3	11	Regular	3	4	2	3	12	Regular	47	Regular
90	2	3	4	9	Regular	2	3	5	4	14	Regular	2	3	1	4	10	Regular	2	3	4	4	13	Regular	46	Regular
91	3	2	3	8	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	39	Regular
92	2	1	3	6	Malo	4	3	1	3	11	Regular	4	1	1	3	9	Malo	2	1	3	3	9	Malo	35	Malo
93	3	2	3	8	Regular	3	2	1	4	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	39	Regular
94	4	4	3	11	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	5	1	3	13	Regular	4	4	3	3	14	Regular	49	Regular
95	4	3	2	9	Regular	4	3	2	2	11	Regular	4	3	1	2	10	Regular	4	3	2	2	11	Regular	41	Regular
96	3	2	4	9	Regular	3	2	4	4	13	Regular	3	2	1	4	10	Regular	3	2	4	5	14	Regular	46	Regular
97	4	3	3	10	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	47	Regular
98	3	4	2	9	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	4	3	2	12	Regular	3	4	2	2	11	Regular	43	Regular
99	4	3	4	11	Regular	4	3	4	4	15	Regular	4	3	1	4	12	Regular	4	3	2	4	13	Regular	51	Regular
100	3	4	3	10	Regular	3	4	1	3	11	Regular	4	4	1	3	12	Regular	3	4	3	4	14	Regular	47	Regular
101	4	4	4	12	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	1	4	13	Regular	4	3	4	4	15	Regular	56	Regular
102	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
103	2	1	4	7	Malo	2	4	1	4	11	Regular	2	4	3	4	13	Regular	2	1	3	4	10	Regular	41	Regular
104	3	3	3	9	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	4	3	3	13	Regular	42	Regular
105	4	1	4	9	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	1	1	4	10	Regular	4	1	5	4	14	Regular	45	Regular
106	3	3	2	8	Regular	4	3	1	2	10	Regular	3	3	1	2	9	Malo	3	3	2	2	10	Regular	37	Malo
107	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	44	Regular
108	2	3	3	8	Regular	2	3	3	4	12	Regular	2	3	3	3	11	Regular	2	3	3	3	11	Regular	42	Regular
109	2	3	4	9	Regular	2	3	4	5	14	Regular	2	3	1	4	10	Regular	2	3	4	4	13	Regular	46	Regular
110	2	3	2	7	Malo	2	3	1	2	8	Malo	2	3	1	2	8	Malo	3	3	2	2	10	Regular	33	Malo
111	3	2	3	8	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	2	1	3	9	Malo	3	4	3	3	13	Regular	39	Regular
112	4	3	3	10	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	48	Regular
113	3	1	4	8	Regular	3	1	1	4	9	Malo	4	1	1	4	10	Regular	3	1	4	4	12	Regular	39	Regular
114	4	3	3	10	Regular	4	4	3	3	14	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	48	Regular

76	4	2	4	4	2	4	4	2	4	30	Regular
77	2	3	4	2	4	3	2	4	3	27	Regular
78	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	Regular
79	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	Regular
80	3	1	3	1	1	4	3	1	3	20	Malo
81	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	Regular
82	2	4	4	2	4	5	2	4	4	31	Regular
83	3	3	3	4	3	4	3	3	5	31	Regular
84	3	2	2	3	2	1	3	4	2	22	Regular
85	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	Regular
86	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	Bueno
87	3	3	4	3	3	1	4	3	4	28	Regular
88	4	3	2	4	4	2	4	4	2	29	Regular
89	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	Regular
90	2	3	4	3	3	4	2	3	4	28	Regular
91	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
92	2	1	3	2	1	3	2	3	4	21	Malo
93	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
94	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	Regular
95	4	3	2	4	3	2	4	3	2	27	Regular
96	3	2	4	3	3	4	3	2	4	28	Regular
97	4	3	3	4	3	3	4	3	4	31	Regular
98	3	4	2	3	4	2	3	4	2	27	Regular
99	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	Regular
100	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	Regular
101	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	Bueno
102	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	Regular
103	2	1	4	2	1	4	2	2	4	22	Regular
104	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	Regular
105	4	1	4	4	1	4	4	4	4	30	Regular
106	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	Regular
107	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	Regular
108	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	Regular
109	2	3	4	2	3	5	2	3	4	28	Regular
110	2	3	2	2	3	2	2	3	2	21	Malo
111	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
112	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular
113	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31	Regular
114	4	3	3	5	3	3	4	3	3	31	Regular

115	3	2	2	7	Malo	4	2	2	3	11	Regular	3	2	1	2	8	Malo	3	2	4	2	11	Regular	37	Malo
116	2	3	4	9	Regular	2	3	2	4	11	Regular	2	3	1	4	10	Regular	2	4	4	4	14	Regular	44	Regular
117	3	4	3	10	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	50	Regular
118	2	3	2	7	Malo	2	3	2	2	9	Malo	2	3	1	2	8	Malo	2	3	2	2	9	Malo	33	Malo
119	3	2	4	9	Regular	3	3	2	4	12	Regular	3	2	1	4	10	Regular	3	2	4	4	13	Regular	44	Regular
120	4	3	3	10	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	47	Regular
121	3	2	3	8	Regular	3	4	3	3	13	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	4	3	4	14	Regular	44	Regular
122	4	3	3	10	Regular	4	4	2	4	14	Regular	4	4	1	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	49	Regular
123	1	3	2	6	Malo	1	4	2	4	11	Regular	4	3	1	2	10	Regular	1	3	2	2	8	Malo	35	Malo
124	4	4	3	11	Regular	5	4	3	3	15	Regular	4	4	1	3	12	Regular	3	4	2	3	12	Regular	50	Regular
125	3	3	4	10	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	1	4	11	Regular	3	3	4	4	14	Regular	48	Regular
126	3	3	3	9	Regular	3	3	2	3	11	Regular	4	3	1	3	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	43	Regular
127	2	2	2	6	Malo	2	2	2	2	8	Malo	2	2	1	2	7	Malo	2	3	2	2	9	Malo	30	Malo
128	3	3	3	9	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	45	Regular
129	4	3	3	10	Regular	4	3	1	4	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	46	Regular
130	3	3	4	10	Regular	4	3	4	4	15	Regular	3	5	1	4	13	Regular	3	4	4	4	15	Regular	53	Regular
131	3	2	3	8	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	2	1	3	10	Regular	3	2	3	3	11	Regular	42	Regular
132	4	3	2	9	Regular	4	3	1	2	10	Regular	4	3	1	2	10	Regular	4	3	4	2	13	Regular	42	Regular
133	3	3	3	9	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	3	4	3	13	Regular	44	Regular
134	4	3	4	11	Regular	4	3	1	4	12	Regular	4	3	1	4	12	Regular	4	2	4	4	14	Regular	49	Regular
135	3	2	3	8	Regular	3	4	3	3	13	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	2	3	3	11	Regular	41	Regular
136	3	3	4	10	Regular	3	3	4	4	14	Regular	3	4	1	4	12	Regular	3	3	4	4	14	Regular	50	Regular
137	5	3	3	11	Regular	4	3	1	3	11	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	4	3	14	Regular	49	Regular
138	3	1	3	7	Malo	3	3	3	3	12	Regular	3	1	1	3	8	Malo	3	1	3	3	10	Regular	37	Malo
139	4	2	4	10	Regular	4	2	2	4	12	Regular	4	2	1	4	11	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	49	Regular
140	4	3	3	10	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	48	Regular
141	3	3	3	9	Regular	3	4	1	3	11	Regular	3	3	1	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Regular	42	Regular
142	2	3	4	9	Regular	2	4	4	4	14	Regular	2	3	1	4	10	Regular	2	4	4	4	14	Regular	47	Regular
143	3	2	3	8	Regular	4	4	1	3	12	Regular	3	2	1	3	9	Malo	3	2	4	3	12	Regular	41	Regular
144	4	3	3	10	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	2	3	12	Regular	4	3	3	3	13	Regular	47	Regular
145	1	3	3	7	Malo	3	3	3	3	12	Regular	1	3	1	3	8	Malo	1	3	3	3	10	Regular	37	Malo
146	3	4	3	10	Regular	3	3	1	5	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	3	4	3	3	13	Regular	46	Regular

115	3	4	2	3	2	2	3	2	2	23	Regular
116	2	4	4	2	3	4	2	3	4	28	Regular
117	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31	Regular
118	2	3	2	2	3	2	2	3	2	21	Malo
119	3	2	4	3	2	4	3	2	4	27	Regular
120	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular
121	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
122	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular
123	1	3	2	1	3	2	1	3	4	20	Malo
124	4	4	3	4	5	3	4	4	3	34	Bueno
125	3	3	4	3	3	4	4	3	4	31	Regular
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular
127	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	Malo
128	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	Regular
129	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	Regular
130	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	Regular
131	3	2	3	3	2	3	4	2	4	26	Regular
132	4	3	2	4	3	2	4	3	4	29	Regular
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular
134	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	Bueno
135	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
136	3	3	4	2	3	4	3	3	4	29	Regular
137	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular
138	3	1	3	5	1	3	3	3	4	26	Regular
139	4	4	4	4	2	4	4	2	4	32	Regular
140	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	Regular
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular
142	2	4	4	2	5	4	2	3	4	30	Regular
143	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	Regular
144	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	Regular
145	1	4	3	1	3	3	1	3	3	22	Regular
146	3	5	3	2	4	3	4	3	4	31	Regular

ANEXO 6: Fotos

01



Nota: Corte Superior de Justicia de La Libertad

02



Nota: aplicación de la encuesta

03



Nota: No existe una infraestructura para desarrollar diferentes actividades o talleres.

04



Nota: No existe un buen lugar para poder alimentarse

05



Nota: Expedientes en trámite diario.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de
Psicóloga Industrial.**

TEMA:

LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA EFICACIA ORGANIZACIONAL
DE LA EMPRESA AUTOMOTORES DE LA SIERRA MATRIZ AMBATO.

Autor: Lizeth Carolina Nolivos Sarmiento

Tutora: Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

Ambato – Ecuador

2015

ANEXOS
FORMULARIO DE EVALUACIÓN



Soy parte de  Cargo:
 Área:
 Jefe inmediato:
 Fecha:

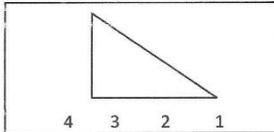
OBJETIVO

Determinar la situación actual de la Empresa en cuanto a Calidad de Vida Laboral y Eficacia Organizacional

INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada uno de los siguientes ítems y califique con la puntuación que mejor describa la gestión realiza, tomando como referencia la siguiente escala de calificaciones.

ESCALA DE CALIFICACION



En cada interrogante asigne una calificación del 1 al 4, en donde 4 es lo máximo y uno lo mínimo.

DESCRIPCION DE GESTIÓN

Calidad de Vida Laboral (CVL): ¿En qué nivel...	CALIFICACIÓN
1. Conozco la misión, visión y objetivos de la empresa?	
2. Pongo en práctica los valores corporativos?	
3. Demuestro una actitud positiva y amable en el trabajo?	
4. Siento satisfacción en las relaciones con los compañeros de trabajo?	
5. Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas de trabajo?	
6. Siento que el trabajo que realizo es reconocido por jefes y compañeros de trabajo?	
7. Siento orgullo por pertenecer a la empresa?	
8. Me siento motivado para realizar mi trabajo?	
9. Me siento comprometido con los resultados de mi empresa?	
10. Tengo oportunidades de promoción y adelanto profesional?	
11. Siento que la evaluación que hacen de mi trabajo es objetiva y justa?	
12. Tengo tiempo libre para la familia, actividades sociales y culturales?	
Eficacia Organizacional (EFO): ¿En qué nivel...	
13. Funcionan los procesos de entrega de servicio al cliente en la empresa?	
14. Alcanza la empresa los resultados esperados en cada periodo?	
15. Siento que estoy encaminado con los descos de la organización?	
16. Siento que mi desempeño está acorde con el nivel de productividad de mi empresa?	
17. Vigilo que se cumplan las leyes y normas que rigen la empresa?	
18. Soy cauto con mi seguridad y la de los demás al realizar mi trabajo?	
19. La empresa se adapta a los cambios en las leyes que rigen el trabajo y las empresas?	
20. Puedo adaptarme a los cambios que se desarrollan en la empresa?	
21. Mejorarían la CVL y EFO con la implementación de una guía de conciliación laboral y familiar?	
OBSERVACIONES:	TOTAL