



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de
Puente Piedra, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

MORE VILCHEZ, Hilda Sandra

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Julio César Castro García
Presidente

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz
Secretario

Mg. César Raúl Manrique Tapia
Vocal

Dedicado a Dios por darme fortaleza y constancia en cada momento para culminar esta carrera, a mis padres bellos Cruz y Cristina, a esos hermanos maravillosos Jahn y Diana, a los hermanos de corazón que ahora son parte de la familia Milagros y Abraham, y a mis guapos sobrinos Jahn, Ángel, Iker, Lám y a la reina Dayana.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por mi existencia, por mostrarme siempre el camino a seguir y por elegirme a tan maravillosos padres Cruz y Cristina, fuente constante de motivación.

A Jahn, por ser siempre protector y por recordarme que lo que he conseguido es porque mi esfuerzo hace que lo merezca, a Diana por ser mi cómplice y quienes junto a sus hijos Jahn, Ángel, Iker, Lám y Dayana son el mejor regalo con los que la vida me ha honrado.

A los docentes, que durante el proceso de estudiar esta carrera hicieron su mejor aporte e inspiraron a enamorarme cada día más de la psicología.

Al gerente y a todos los colaboradores de la empresa textil.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Hilda Sandra More Vilchez, con DNI: 43404511, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017”, declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de septiembre del 2017

Hilda Sandra More Vilchez

DNI 43404511

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar la correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado método, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Hilda Sandra More Vilchez

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.4 Formulación al Problema	16
1.5 Justificación del estudio	16
1.6 Hipótesis	17
1.7 Objetivos	18
II. MÉTODO	19
2.1 Diseño de investigación	19
2.2 Variables, Operacionalización	19
2.3 Población y muestra	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5 Métodos de análisis de datos	28

2.6 Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS	42
ANEXOS	47
✓ Instrumentos	47
✓ Matriz de consistencia	58
✓ Consentimiento informado	59
✓ Criterio de jueces	60
✓ Carta de autorización	75

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la Población	22
Tabla 2: Distribución de la muestra	22
Tabla 3: Elementos de la variable	27
Tabla 4: Prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov	30
Tabla 5: Correlación entre calidad de vida y la motivación	31
Tabla 6: Correlación entre calidad de vida y las dimensiones de motivación	32
Tabla 7: Correlación entre la motivación y las dimensiones de calidad de vida	33
Tabla 8: Correlación entre las dimensiones de calidad de vida y las dimensiones de motivación	34
Tabla 9: Distribución por frecuencia y porcentaje de los niveles de calidad de vida laboral	35
Tabla 10: Distribución por frecuencia y porcentaje de los niveles de motivación laboral	36
Tabla 11: Confiabilidad por consistencia interna de los factores de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)	49
Tabla 12: Análisis ítem test para los factores de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)	50
Tabla 13: Percentiles de la Escala Abreviada de Calidad	

de Vida Laboral (WRQoL)	51
Tabla 14: Niveles de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) según puntaje directo	52
Tabla 15: V de Aiken de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)	53
Tabla 16: Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del cuestionario de Motivación Laboral	54
Tabla 17: Análisis ítem test para las dimensiones del Cuestionario de Motivación Laboral	55
Tabla 18: Percentiles para el Cuestionario de Motivación Laboral	56
Tabla 19: Niveles de Motivación Laboral según puntaje directo	57
Tabla 20: V de Aiken del Cuestionario de Motivación Laboral	57

Índice de Gráficos

Figura 1: Niveles de calidad de vida laboral	36
Figura 2: Niveles de motivación laboral	37

RESUMEN

Esta investigación denominada “Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017”, se planteó como objetivo determinar la correlación entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil.

La investigación tuvo un diseño no experimental – transversal. Los participantes fueron 262 trabajadores varones y mujeres quienes respondieron a dos escalas. En cuanto a los instrumentos se utilizaron la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) de Easton, S. & Van, L. (2012) adaptado por Riega, M. (2013) y el Cuestionario de Steers R. y Braunstein D. (1976) adaptado por Negrón, E. y Pérez, N. (2012), a las cuales se les aplicó una prueba piloto para su validez y confiabilidad. El resultado de la investigación nos permite decir que no existe una correlación significativa entre Calidad de vida laboral y Motivación laboral.

Palabras claves: *Calidad de vida, motivación laboral.*

ABSTRACT

This research called "Quality of life and motivation in collaborators of a textile company of Puente Piedra, 2017", aimed to determine the correlation between quality of life and motivation in employees of a textile company.

The research had a non - experimental - transverse design. Participants were 262 male and female workers who responded to two scales. As for the instruments, the Working Life Quality Scale (WRQoL) of Easton, S. & Van, L. (2012) adapted by Riega, M. (2013) and the Steers R. and Braunstein Questionnaire D (1976) adapted by Negrón, E. and Pérez, N. (2012), who were given a pilot test for their validity and reliability. The result of the research allows us to say that there is no significant correlation between Quality of work life and Labor motivation.

Keywords: *Quality of life, work motivation.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La calidad de vida laboral alude a las condiciones positivas o negativas de un entorno laboral, el propósito básico de las organizaciones debe ser, establecer un entorno que sea excelente para los colaboradores, ya que de esto puede desprenderse una salud económica positiva para la organización, sin embargo, muchas organizaciones no contemplan como prioridad las necesidades de sus trabajadores, sean estas: personales, familiares, sociales, pero sobre todo laborales esto puede generar trabajadores desmotivados, poco eficientes, poco satisfechos, etc.

Es por ello, que podemos decir que el éxito en cuanto al aspecto motivacional de una organización puede medirse por el nivel de motivación de sus trabajadores, la cual puede resultar de una buena calidad de vida laboral que les ofrezca está, entendiéndose calidad de vida laboral como método atractivo para generar motivación además de ser un medio esencial para el crecimiento del trabajo dándole importancia al pago justo, a las oportunidades que le puedan permitir crecer y desarrollarse, a las condiciones generales y el bienestar general del personal aumentando una buena actitud para resolver problemas (Sánchez, 2013, p. 6 y 7).

De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) menciona que un trabajo es decente y productivo, si existe equidad, respeto y seguridad en la dignidad del trabajador, ya que estas condiciones son las que generan una sensación de bienestar en el trabajador y estas condiciones en conjunto tienen el nombre de Calidad de Vida Laboral. Esta misma organización a través de un estudio que realizó en 150 países, encontró una reducción de la calidad de vida laboral en 60 países, en 46 países la satisfacción laboral decreció y que las condiciones laborales se agravaron en 25, por tanto, con estos datos aumenta la necesidad de estudiar esta variable.

El vocablo calidad de vida laboral es introducido por Louis Davis, allá por los 70, mientras creaba un proyecto sobre diseño de puestos, y lo define como la inquietud por el bienestar general y la salud de los operarios en la práctica de sus tareas laborales.

Es así que, a nivel mundial, Granados (2011) nos dice que el término calidad de vida laboral se originó en unas ponencias que fueron financiadas entre la época de los 60 y 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD, quienes comenzaron a utilizar el concepto de calidad de vida en el trabajo, a manera de una expresión que va más allá del simple placer del puesto de trabajo e incluso hablaban sobre la participación en la toma de decisiones, la autonomía del cargo en la organización, la recreación de posiciones laborales y configuraciones organizacionales, con el propósito de incitar el estudio, el fomento de ascenso, el logro y el involucramiento en el centro de labores.

Es así que el término calidad de vida laboral, alcanzó apogeo y fue explorado, a nivel social y organizacional, debido a las gestiones de la tendencia de Calidad de vida laboral, ya que sus reclamaciones y manifestaciones para conseguir que sea reconocida la labor de los trabajadores, parten de la necesidad de humanizar el contexto laboral, dándole mucho esmero al progreso del colaborador tanto como a su calidad de vida. Fue entonces que este término, se esparce por todo EE. UU y Europa, perdiendo un poco los planteamientos con los que empezaron y que tenían mucho que ver con la corriente del Desarrollo Organizacional, recibiendo influencia del enfoque de la Democracia Industrial y del Sociotécnico. Por causa de discrepancias de ideología, las investigaciones de esta variable en Europa se asemejaron con la corriente de la humanización dentro del campo laboral, en cambio en EE.UU. fiel a sus inicios conservó su nombre de inicio, Calidad de vida laboral (Segureda y Agullo, 2002).

A nivel de América Latina, no se encontró trabajos que relacionen calidad de vida laboral con motivación, no obstante, la OIT, analizó a 18 países en esta área geográfica mencionada, encontrando que la calidad de vida laboral, en la mayoría de organizaciones no es la adecuada. Por ejemplo, el estudio arrojó que el 45% no cuenta con beneficios laborales, el 45% no cuenta con protección social, el 22% recibe un sueldo por debajo del mínimo vital, el 43% no cuenta con contrato estable, que el porcentaje de los que trabajan más de 48 horas semanales es de 27 y que solo el 12% recibe capacitaciones, es por eso, que en la mayoría de los países que fueron parte del estudio el resultado fue que la calidad de vida es regular. Finizola (2008) en un trabajo realizado en Venezuela con personal de salud encontró que la calidad de vida laboral era promedio; Restrepo y López (2011) en docentes colombianos encontraron que la calidad de vida es promedio.

Aquí en Perú, Ccaipane y Del Águila (2008) muestran según un estudio que el 71% de trabajadores labora más de 60 horas semanales, el 52% no tiene contrato estable y además el sueldo por hora en promedio es de S/.5.80 y que no existe cultura de capacitar al trabajador.

Por otro lado, en la ciudad de Trujillo durante conferencias magistrales brindadas en el Auditorio Principal de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO) donde notorios ejecutivos de prestigiosas empresas industriales participaron, y las cuales se brindaron por llevarse a cabo el “I Congreso Nacional de Administradores Industriales – CONADIN 2015, se determinó que la calidad de vida laboral dentro de una organización es fuertemente importante en los resultados de la productividad y utilidades para las empresas en general. (Alva, 2015).

Asimismo, la motivación ha sido estudiada en nuestro país en diferentes ámbitos, en muchos estudios se ha relacionado esta variable con satisfacción laboral, productividad, entre otras; por ejemplo, encontramos en un estudio que relaciona motivación y desempeño laboral en una

institución armada de nuestro país resultando que la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral es baja ($r=0,025$) y donde el nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.761$) (Bisetti, 2015).

De lo anterior se puede mencionar que la falta de motivación laboral es uno de los tantos problemas que enfrentan las organizaciones que deciden no invertir mucho en acrecentar la calidad de vida laboral de sus operarios y a pesar de que algunas si se preocupan por hacer atractivas sus condiciones laborales no logran mantener a su personal motivado, de esto también se puede decir que la rotación de personal se incrementa. Es por ello que este proyecto pretende establecer si existe correlación directa y significativa entre la Calidad de Vida Laboral que ofrece una empresa textil y el nivel de Motivación Laboral percibido por los colaboradores.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Cañón y Galeano (2011) analizaron la relación entre los agentes del gremio laboral, como los psicosociales y la calidad de vida laboral, en colaboradores de un centro de salud de Manizales, Colombia. La muestra estuvo conformada por 89 colaboradores, de los cuales 61% eran auxiliares de enfermería, el 19% médicos y el 20% de diversas profesiones de la salud. Para este estudio se crearon instrumentos para estimar la calidad de vida laboral y los factores psicosociales. Los frutos del estudio arrojaron que el 55% de los colaboradores perciben una buena calidad de vida laboral, asimismo se hallaron nexos entre la calidad de vida laboral y la franja socioeconómica, la motivación interna, el soporte directivo, la satisfacción laboral y salud absoluta. Incluso no se localizó relación con las variables sexo, género, edad, cargo o área de trabajo.

Alcocer, Gómez y Aparicio (2012) en su investigación, describieron las motivaciones laborales de personal administrativo, su estudio fue de diseño no experimental, transaccional ya que su objetivo era describir el problema con el fin de brindar recursos remediales. Su muestra fue de 973

trabajadores y los resultados concluyeron que su población era homogénea, y que la dimensión realización personal es la que más valor tiene y la de menos valor es el incentivo económico.

García (2012) en su estudio descriptivo de algunas variables de motivación laboral, buscó por medio de entrevistas hechas a colaboradores, ratificar ciertos indicadores de la motivación en el campo profesional, usando el método no experimental, en una muestra de 20 trabajadores de diferentes profesiones entre 20 y 45 años, concluyendo que al 80% de las personas entrevistadas les agrada su trabajo y al 20% no les agrada.

Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013), en Colombia, describieron la calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo, observado en una muestra oncológica y también valoraron la unión entre las dos variables para lo cual aplicaron el *Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35)* adaptada y valida por Cabezas (1998, 2000) quien halló una solidez interna admisible (.70) y alta para la puntuación global (.81) convirtiéndolo en un instrumento válido y fiable, el otro test utilizado fue el *Test de Adjetivos de Pitcher (TAP)* sometido a estudios psicométricos encontrando una confiabilidad marginal de .94, estos dos test fueron aplicados a una muestra censal de 38 trabajadores: 18 mujeres y 20 varones entre 30 y 60 años de edad, el diseño que se utilizó fue el descriptivo correlacional, encontrándose que la variable CVL del 73% de pacientes oncológico está basado en la motivación intrínseca la cual tiene un nivel alto, además al comparar CVL y el estilo de liderazgo se hallaron contrastes estadísticamente significativas en el apoyo directivo y carga laboral.

1.2.2. Nacionales

Leiva (2013) analizó los aspectos que median la motivación laboral de 30 enfermeras, el estudio fue de carácter cuantitativo, con un nivel aplicativo y de modo descriptivo, empleando un cuestionario aplicado con consentimiento previo. Los resultados encontrados fueron que en el 63% la dimensión motivación intrínseca estaba presente, mientras que el 37%

manifestó que está ausente; en cuanto a la dimensión motivación extrínseca resulta que en el 67% estaba presente y en el 33% ausente. En conclusión, se puede mencionar que los aspectos que median en la motivación laboral de la muestra estudiada son: oportunidad de trabajo, vocación de servicio, las competencias que poseen y el ambiente físico en el que realizan sus funciones.

Gastañaduy (2013) exploró y describió las similitudes y discrepancias, entre la dimensión de bienestar psicológico y el perfil motivacional, en bomberos remunerados y voluntarios. Utilizando la escala de *Motivación en el Trabajo* creada por Gagné en el 2010; la cual adaptó al contexto peruano y la *Escala de Bienestar Psicológico* que tuvo como autor a Ryff en 1989, en 188 bomberos de los cuales 94 bomberos eran voluntarios y 94 percibían remuneración encontrando que los trabajadores remunerados presentaron mayores niveles de motivación extrínseca e introyectada ($t(188) = -4.59, p < .001$ y $t(188) = -3.32, p < .001$ respectivamente). Y que los resultados significativamente altos se encontraron en las dimensiones motivación intrínseca e identificada de los bomberos voluntarios ($t(188) = 2.16, p < .005$ y $t(188) = 2.86, p < .005$). Asimismo, se halló entre las seis dimensiones de bienestar y la motivación intrínseca e identificación correlaciones positivas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías sobre la Calidad de Vida Laboral

1.3.1.1 Teoría de Elizabeth Valdez Fernández (1989)

Proporciona un concepto de calidad de vida laboral que introduce todas las necesidades, aspiraciones e ideas humanas que se han presentado últimamente, como desear trabajar para una organización con sensibilidad social.

Existen diversos aspectos en el análisis de esta variable desde la experiencia humana dentro del trabajo. Como, por ejemplo:

- Concepto de la calidad de la vida laboral.
- Cuantificación del nivel de calidad.
- Factores a tomar en cuenta para esa medición y vinculaciones entre ellos.
- Relación entre esos factores y la productividad.
- Variaciones en la importancia relativa de esos factores según tipo de trabajo.

Valdez, menciona nueve aspectos que se deben trabajar en la calidad de vida laboral:

1. Empleo.
2. Remuneración justa y suficiente.
3. Seguridad en el trabajo.
4. Oportunidad de utilizar y desarrollar las aptitudes humanas.
5. Oportunidades de progreso.
6. Integración social en la organización.
7. Leyes y normas de tipo social.
8. La vida privada y la ocupación.
9. Significado social de la actividad del trabajador.

1.3.1.2 Teoría de Azocar y Díaz

En una investigación durante el 2008, definen calidad de vida laboral como una manera diversa de moverse dentro del trabajo, ya que esto beneficia a ambas partes tanto a la empresa que busca el progreso del trabajador, tanto como su eficacia empresarial.

De lo anterior desglosan los siguientes componentes:

Componente 1: Participación y control.

Indicador 1: Información.

Indicador 2: Contenido y asuntos.

Indicador 3: Nivel de participación y control.

Componente 2: Equidad económica.

Indicador 1: Control sobre asuntos económicos.

Indicador 2: Información financiera.

Indicador 3: Beneficios y retorno económico.

Componente 3: Medio ambiente.

Indicador 1: Percepción ambiental.

Indicador 2: Salud ocupacional.

Componente 4: Satisfacción en el trabajo.

Indicador 1: Oportunidad y desarrollo en la organización.

Indicador 2: Reconocimiento.

Indicador 3: Logro.

Indicador 4: Características del trabajo.

Indicador 5: Supervisión.

Indicador 6: Sueldo y salario.

Componente 5: Identidad y autoestima laboral

Indicador 1: Identificación organizacional.

Indicador 2: Identidad y autoestima laboral.

1.3.1.3 Teoría de Chiang y Krause

Encontraron en el 2009 que se estudian tanto las variables del entorno laboral como las características personales de los individuos, lo que los llevo a clasificar indicadores tanto individuales, como las situaciones y ambiente del área de trabajo, indicadores globales y de organización.

Definen así, calidad de vida laboral como las disposiciones y ambientes de trabajo favorables que resguardan y originan la satisfacción de los trabajadores por medio de recompensas, oportunidades de desarrollo personal o profesional y seguridad laboral.

Dimensión 1: Indicador Individual.

Indicador 1: Satisfacción Laboral.

Dimensión 2: Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Indicador 1: Salud y ambiente físico.

Dimensión 3: Organización.

Indicador1: Cultura.

Indicador 2: Participación de los trabajadores.

Dimensión 4: Indicadores globales.

Indicador 1: Diversidad.

1.3.1.4 Teoría de Simón Easton y Darren Van Laar (2012)

Estos autores definen calidad de vida laboral como el grado que se percibe del bienestar, producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la organización.

De esto identificaron seis factores psicosociales independientes que están inmersos en la calidad de vida laboral:

Factor 1: Trabajo y Satisfacción Laboral

Este factor se refiere al nivel de satisfacción que el puesto de trabajo brinda, involucra variables como el sentido del logro y de alta autoestima y la realización del potencial.

De hecho, los aspectos que encuadran la satisfacción en el trabajo son el interés en su trabajo, las buenas relaciones entre compañeros, altos ingresos, tener trabajo independiente y las oportunidades de línea de

carrera bien definidos, además de ser un concepto bidimensional que consiste en dimensiones de satisfacción intrínseca y extrínseca, donde la primera depende de las características de la persona en sí y la segunda depende del entorno.

Factor 2: Bienestar general

Este factor evalúa el sentirse bien y satisfecho con la vida en general. Se conceptualiza como el nivel en el que nos dejamos y somos influenciados por el trabajo. Asimismo, suma el bienestar psicológico y aspectos generales de salud física.

Cuando un trabajador está afectado psicológicamente su rendimiento laboral disminuye, la ocurrencia es la misma si está afectada la salud física.

Por tanto, se puede concluir que el bienestar general de las personas en el contexto laboral debe ser positivo, y que los esfuerzos deben estar proyectados a la prevención y promoción del bienestar, en vez de responder y solucionar solo cuando se presenta algún problema.

Factor 3: Interrelación trabajo – hogar

Este factor evalúa el nivel en que los trabajadores perciben que tienen el control sobre donde, como y cuando realizan una actividad. Tiene que ver con la plenitud dentro y fuera del trabajo y la armonía entre la vida personal y el trabajo además de que el empleador es percibido como contribuyente de una vida familiar equilibrada.

Explicando lo anterior se puede determinar que las demandas que se presentan en el hogar pueden dificultar que el trabajador acuda al centro laboral cuando debe ir y estar ahí, resultando en un bajo rendimiento, así también las presiones laborales pueden generar tensiones, haciendo que el trabajador sienta que si deja el centro laboral su trabajo aumentará y luego no podrá ponerse al corriente, lo que puede generarle incomodidad por ocupar tiempo en otros aspectos de su vida.

Otros aspectos que pueden afectar esta interrelación trabajo - hogar pueden ser la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos y personas

dependientes, los horarios rotativos, llevar trabajo a casa, el trabajo compartido, etc.

Bruck, Allen & Spector (2002) encontraron que el conflicto entre el trabajo y el hogar concierne en la disminución de la satisfacción laboral.

Factor 4: Estrés en el trabajo

Grado en que el individuo tiene presiones excesivas y se siente estresado en el trabajo.

El Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE, 2003) define que el estrés podría ser mejor visto en términos de demanda excesiva, basándose en la idea de que la experiencia de tensión depende de las percepciones particulares de la situación y de creer si se podrá hacer frente a estas. También manifiesta que los trastornos mentales y emocionales son la causa del 30 - 40% de las bajas por enfermedad del trabajo.

Factor 5: Control en el trabajo

Refleja el nivel en que el trabajador percibe que puede ejercer un nivel adecuado de control dentro del trabajo, esto está relacionado con varios aspectos del trabajo como la oportunidad de contribuir en la toma de decisiones.

Para Spector (2002) las reacciones negativas como la ansiedad y los problemas físicos, sean de corto o largo plazo y comportamientos contraproducente en el trabajo, son condiciones relacionadas con la percepción individual de control en el trabajo, asimismo asegura que tener mayor control en el trabajo puede ser determinante en la salud y la comodidad de los colaboradores.

Factor 6: Condiciones laborales

Este factor está relacionado con la satisfacción de los recursos fundamentales, las condiciones laborales y las condiciones de seguridad necesarias para realizar un trabajo eficiente. Por ejemplo, cumplir con requisitos básicos del entorno físico como la iluminación, el polvo, el humo,

etc; ya que la falta de estas condiciones puede generar rechazo a ciertas áreas de trabajo.

Definiciones de Calidad de vida laboral

Walton (1975) sostiene que la calidad de vida en el trabajo es un camino para humanizar el lugar donde desarrollamos nuestro trabajo, para lo cual se debe tener un apropiado y justo salario, ambientes saludables y seguridad del área de tareas, tener voto dentro de la organización; plantea seis categorías principales que conciertan la calidad de vida laboral: autonomía, actividades múltiples, información, funciones integrales, organización y retroalimentación (Segurado & Agulló, 2002).

Azocar y Díaz (2008) la definen como una forma diferente de vida del día a día dentro de la empresa, que busca que el trabajador se desarrolle, además de ser beneficio tanto para la empresa como para el trabajador, estos privilegios facultarán a la empresa canalizar sus energías y medios antes utilizados para encarar problemas de los colaboradores, hacia la labor de mucha más relevancia para el alcance de sus ambiciones.

Easton y Van Laar (2012) la definen como el grado de bienestar percibido producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa.

Duro (2013) define la calidad de vida desde dos puntos como antecedente y como consecuencia, mencionando desde el primer punto que la calidad de vida laboral está referido a las propiedades del trabajador tanto como del trabajo las cuales permiten una experiencia subjetiva; y desde el segundo nos dice que es un estado psicológico resultante del trabajo.

1.3.2 Teorías relacionadas con motivación laboral

Los 50 fue una década valiosa que permitió el impulso de las definiciones de la motivación, ya que se desarrollaron cuatro teorías explícitas de este tema, y aunque en estas épocas son muy cuestionables en términos de su

validez, no se puede negar que son las que mejor explican la motivación de los colaboradores dentro de una empresa. (Robbins y Judge, 2009) quienes encasillaron a las teorías que intentan explicar la motivación en cuatro:

1.3.2.1 Teoría de las necesidades de McClelland (1976)

Elabora un procedimiento para computar las diferencias tanto cuantitativas como cualitativas de los motivos de la persona, constituyendo así los inicios mitológicos de la psicología empírica, la teoría de Freud y sus seguidores ya que según Freud los motivos se manifiestan siempre en los ensueños de las personas.

Es así que McClelland postula tres tipos de necesidades básicas motivadoras:

Necesidad de poder

McClelland y otros investigadores hallaron que los sujetos con una alta necesidad de poder son aquellos que se preocupan en exceso por ejercer influencia y control; es usual en estos sujetos buscar cargos de liderazgo y suelen ser buenos conversadores, incluso suelen discutir; les gusta imponerse, se caracterizan por obstinados, rectos, comunicativos y les place enseñar y pronunciarse en público (Koontz, Harold & Weirich, 2012).

Necesidad de afiliación

Se refiere al deseo de poseer relaciones interpersonales amicales y próximas (Robbins y Judge, 2009).

Necesidad de logro

Aquí se encuentran las personas con muchas ansias de éxito y un miedo fuerte al fracaso por lo que buscan ser retados y se plantean objetivos medianamente difíciles, pero no imposibles, asumiendo un tratamiento realista del riesgo; es así que les gusta la retroalimentación rápida y concreta de cómo se desempeñan (Koontz, et al., 2012).

1.3.2.2 Teorías de las jerarquías de las necesidades

Hablar de esta teoría, es hablar de Abraham Maslow (Robbins y Judge, 2009) postulan que Maslow determinó cinco necesidades en los seres humanos las cuales jerarquizó como:

- Fisiológicas: relacionados al apetito, sed, alojamiento, sexo y otras necesidades orgánicas.
- Seguridad: en las que se encuentran los indicadores de protección contra los deterioros físicos y emocionales, así como el cuidado de estos.
- Sociales: relacionados al afecto y amistad, sentido de pertenencia y aceptación.
- Estima: incluyen aspectos como la estimación interna, el respeto de sí, el logro y la autonomía; y aspectos de estimación externa, reconocimiento, la atención y el *status*.
- Autorrealización: es la cúspide dentro de la pirámide y tiene que ver con la motivación para transformarse en aquello que uno es capaz de ser; se incluyen la progresión, el desarrollo de capacidades y la autorrealización.

Trasladando esta teoría a la motivación, se afirma que, aunque ninguna de las necesidades se satisface al cien por ciento, si sucede de que sí una de las necesidades se satisface de forma sustancial deja de motivar, por lo tanto, es recomendable identificar que necesidades no están siendo satisfechas para poder satisfacer la necesidad identificar con el fin de motivar.

1.3.2.3 Teorías X e Y de McGregor

(Robbins y Judge, 2009) postulan mencionando a McGregor quien formuló un par de posiciones distintas de los individuos, la primera de esencia negativa y la denomino teoría X y la segunda es positiva y la llamo teoría Y, donde manifiesta que en la teoría X se encuentran los individuos que evitan cualquier responsabilidad, tienen pocas ambiciones y por sobre todo buscan seguridad por tanto les gusta ser dirigidos; mientras que los individuos que se encuentran en la teoría Y son los que no necesitan ser coaccionados, ni perseguidos para que se esfuercen por conseguir los objetivos en la organización y en su mayoría son aquellos que poseen un

alto nivel de creatividad, imaginación lo que les permite buscar soluciones rápidas a los asuntos que se les presentan en la organización.

(Robbins y Judge, 2009) nos dice que McGregor “propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo” (p. 177).

1.3.2.4 Teorías de los dos factores

Monroy y Sáez (2012) postuló que la teoría que nos ofrece Herzberg se fundamenta en la afirmación de que la relación de una persona con su ocupación es primordial y que el éxito de este depende de su actitud. Además, señala que las personas cuando se sienten bien con su ocupación, lo asocian a situaciones muy diferentes de las manifestadas cuando se sienten mal. Los componentes intrínsecos tales como el logro, el reconocimiento, el quehacer en sí mismo, el compromiso y el crecimiento están relacionados con la satisfacción en la organización, y que por otro lado los elementos extrínsecos, como el régimen de la empresa, su gestión, los nexos laborales interpersonales y los límites de trabajo al parecer son los que explican la insatisfacción.

Es así que se afirma que la satisfacción laboral depende del contenido de los movimientos estimulantes o desafiantes, lo cuales son llamados factores motivadores; mientras que los factores higiénicos son aquellos afines área de trabajo, el control, la afinidad con los compañeros y el ambiente en general.

Definiciones de Motivación

Armstrog (1991) nos dice que la motivación de los recursos humanos en esencia es mantener valores corporativos tanto como una adecuada cultura dentro de la organización para garantizar un alto desempeño, además la organización es quien consigue el nivel de motivación de sus colaboradores, a partir de los dos aspectos antes mencionados.

Stoner, Freeman & Gilbert (1996) definen a la motivación como una característica psicológica, que aporta al nivel de compromiso del colaborador, además mencionan que existen aspectos que encaminan, producen y sostienen el comportamiento humano de forma particular y comprometido.

Chiavenato (2000) la precisa como el producto de la interrelación entre la persona y la circunstancia que la rodea. Asimismo, nos dice que para estar motivados debe existir un acto entre el individuo y la situación que esté existiendo en ese instante, de esto dependerá que la persona esté o no motivada.

Robbins y Judge (2009) conceptualiza a la motivación como series, las cuales intervienen en la dirección, potencia y constancia de la voluntad para alcanzar un objetivo. A su vez indica que llevando su concepto al área organizacional se deben considerar las metas de la organización como objetivos principales a conseguir.

De las teorías expuestas, las que sustentan esta investigación, en relación a la variable calidad de vida laboral es la teoría de Simeón Easton y Darren Van Laar y en relación a la motivación es la de McClellan.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué correlación existe entre calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017?

1.5 Justificación del problema

Esta investigación permitirá extender el conocimiento y el estudio entre las variables utilizadas a nivel organizacional, sobre todo teniendo como fuente primaria a los operarios quienes son los que están más cercanos a la realidad de una organización dentro de la misma.

Por otro lado, la información que brindará la investigación es significativa, ya que ayudará a tomar decisiones a la organización en relación a su estado actual, buscando una consistencia entre la calidad de vida percibida por sus colaboradores y la motivación de los mismos, también se justifica en la disposición que deben conservar las organizaciones para adecuarse a las exigencias del mercado que actualmente es altamente cambiante y competitivo.

Asimismo, la investigación de este trabajo servirá como base para otros estudios futuros dentro del campo de la psicología organizacional, ya que es vital en estos tiempos darles a los trabajadores la importancia que tienen dentro de una organización y por otro lado ofrecerá material a los colegas que estén interesados en temas similares y quieran profundizar más sobre el tema tratado en esta investigación ya que actualmente carecemos de estudios similares en nuestro país.

Finalmente, lo que se busca con esta investigación es que la organización cambie, mantenga o modifique según sean los resultados, para que sus colaboradores perciban una buena calidad de vida laboral para mantenerse motivados.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H2: Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

H3: Existe correlación directa y significativa entre la motivación y las dimensiones de la calidad de vida en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

H4: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la correlación que existe entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la correlación que existe entre la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

Determinar la correlación que existe entre la motivación y las dimensiones de la calidad de vida en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

Determinar la correlación que existe entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

Determinar el nivel predominante de calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

Determinar el nivel predominante de motivación laboral en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Tipo

Esta indagación, es de tipo descriptivo y correlacional debido a que se precisa conseguir nuevos conocimientos de las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño

La investigación no buscó maniobrar variables, por tanto, corresponde estimarla como una investigación no experimental – transversal; ya que se fundamentó en la recolección de la información en un único momento, con el propósito de contemplar la incógnita tal y como se da en su ambiente normal, para que posteriormente sean examinados (Hernández et al., 2014).

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Variables

a. Calidad de vida laboral

Grado de bienestar percibido producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa (Easton y Van Laar, 2012).

Definición operacional

Determinada por los puntajes alcanzados en la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral de 5 factores.

Dimensiones

Interrelación trabajo – hogar; bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo.

Indicadores

Interrelación trabajo – hogar: abarca la aprobación entre lo laboral y personal.

Bienestar general: grado en que una persona se siente bien o satisfecho con su vida en general.

Trabajo y satisfacción profesional: nivel que el puesto proporciona a una persona para que mejore cosas en el trabajo – las cosas que lo hacen sentir bien.

Condiciones laborales: grado en el que se cumple con los recursos fundamentales, las condiciones laborales, y seguridad necesaria para que el trabajador cumpla con su trabajo de manera eficaz.

Control en el trabajo: nivel en que un colaborador siente que puede ejercer lo que ellos consideran que es un nivel apropiado de control dentro de su entorno de trabajo.

Escala de medición

Es ordinal (ya que nos permitirá jerarquizar u ordenar las observaciones encontradas).

b. Motivación laboral

La motivación se puede definir como una expresión común que se usa para la mayoría de impulsos, deseos, penurias, anhelos y firmezas que se le parezcan (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Definición operacional

Medida a través de los puntajes obtenidos en la Escala de Motivación Laboral, que consta de 3 dimensiones.

Dimensiones

Motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

Indicadores

Motivación de logro: deseo del éxito y un miedo igual de intenso al fracaso por lo que buscan ser provocados y se plantean metas un tanto difíciles, pero no imposibles, asumiendo un planteamiento realista del peligro.

Motivación de poder: se refiere a la excesiva preocupación por practicar influencia y control; es habitual en estos colaboradores buscar cargos de liderazgo y a menudo son buenos conversadores.

Motivación de afiliación: se refiere al deseo de poseer relaciones interpersonales amicales y próximas.

Escala de medición

Ordinal (ya que nos permitirá jerarquizar u ordenar las observaciones encontradas).

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Estuvo compuesta por 819 colaboradores, conformada por varones y mujeres que son el total de colaboradores de la empresa textil de Puente Piedra.

Tabla 1

Distribución de la población

Género	N	%
Femenino	637	77.78
Masculino	182	22.22
Total	819	100

2.3.2 Muestra

La muestra para este estudio ha estado integrada por 262 colaboradores de la empresa textil de Puente Piedra. Y sólo para aproximarnos al tamaño de la muestra, utilizamos una ley para alcanzar una evidencia finita donde la exactitud es de 95% de confianza. (Hernández et al., 2014).

Fórmula utilizada:

Z	=	1,96	
p	=	0,5	<i>Nivel de significancia</i>
q	=	0,5	<i>Eventos favorables</i>
N	=	819	<i>Eventos desfavorables</i>
E	=	0,05	<i>Población</i>
N	=	261.71810	<i>Margen de error</i>

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

Tabla 2

Distribución de la muestra

Género	Cantidad	Porcentaje	
Femenino	204	77.86	%
Masculino	58	22.14	%
Total, muestra (n)	262	100	%

2.3.3 Muestreo

Dado que cada colaborador ha sido elegido intencionalmente siguiendo características específicas para la investigación, podemos concluir que nuestro muestreo ha sido de tipo no probabilístico intencional. (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión y de exclusión

Criterios de inclusión

Colaboradores operarios de 18 a 55 años.

Colaboradores con secundaria completa.

Varones y mujeres.

Todos los obreros de la empresa textil que tengan un jefe inmediato.

Obreros que tengan más de tres meses trabajando en la empresa textil.

Todos los obreros que perciban sueldo por planilla en la empresa textil.

Criterios de exclusión

Personal empleado.

Colaboradores fuera del intervalo de la edad.

Colaboradores con secundaria incompleta.

Obreros que gocen de más de un jefe inmediato.

Obreros que estén trabajando menos de 3 meses en la empresa textil.

Colaboradores que no trabajen para la planilla de la empresa textil.

Obreros que exhiban poca responsabilidad al contestar los tests.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el estudio se utilizó los instrumentos que se describen más adelante, junto a sus fichas técnicas para recolectar la información necesaria y consecuentemente examinar los datos obtenidos.

Las herramientas o instrumentos de medición son mecanismos que se usan para registrar datos por separado de las variables de la investigación (Hernández et al., 2014).

2.4.1. Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

a) Ficha Técnica

1. Nombre	: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.
2. Autores	: Simón Easton y Darren Van Laar (2012).
3. Adaptado para Perú por	: María Riega Talledo.
4. Año publicado	: 2013
5. Aplicación	: Individual o Colectivo
6. Entorno de aplicación	: de 18 años en adelante.
7. Tiempo	: 15 minutos aproximadamente.
8. Propósito	: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores.
9. Baremación	: Muestra de operarios de 18 años a más
10. Instrumento	: Manual auto-correctible.

b) Descripción del Instrumento

La *Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral* se elaboró para evaluar el nivel de calidad de vida en el campo laboral.

Para la población peruana los ítems 7, 9, 12, 17 y 19 no cumplieron con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son menores al criterio empírico requerido de 0,20 (Kline, 1993), en consecuencia, no fueron tomados en cuenta en la versión final de la prueba, quedando solo 19 ítems.

Además de ello, del análisis de los 7 factores quedaron 5 para la población peruana y se ordenan del siguiente modo:

Factor 1: Interrelación trabajo – hogar

Ítems 5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19

Factor 2: Bienestar general

Ítems 8, 12 y 16

Factor 3: Trabajo y satisfacción profesional

Ítems 1, 2 y 3

Factor 4: Condiciones laborales

Ítems 7, 9, 10 y 11

Factor 5: Control en el trabajo

Ítems 4 y 18

c) Descripción de las Normas de Aplicación

Para la aplicación manual de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) realizar los siguientes pasos:

- Repartir el folleto de preguntas WRQoL.
- Requerir que escriban sus datos laborales donde corresponda.
- Explicar la causa de evaluación.
- Verificar que lo escrito y contestado haya sido correctamente establecido.
- Aclarar y explicar las dudas e inquietudes que puedan presentarse.

La valoración a utilizar será desde 1 a 5 siendo:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo.
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo.
- 5 = Muy de acuerdo.

d) Calificación

Se adquiere al sumar el puntaje brindado como respuesta a cada ítem; este puntaje oscila entre 19 y 95 puntos. La puntuación más alta hace referencia a una "alta calidad de vida laboral", mientras que los puntajes más bajos se refieren a la "baja calidad de vida laboral".

Como se mencionó anteriormente en la prueba original existían 24 ítems de los cuales 3 fueron redactados negativamente (Ítems: 7, 9, y 19), sin embargo, en el proceso de adaptación para la población peruana en un grupo de operarios de una fábrica de zapatos, estos 3 ítems junto a dos ítems positivos quedaron fuera de la prueba quedando de los 24 solo 19 (Riega, 2013).

Validez y confiabilidad:

En la investigación para la validez de la escala se consideró el criterio de jueces expertos (5) en los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad, asimismo se usó el coeficiente V de Aiken consiguiendo $V > ,80$; lo que nos permite considerar válida la aplicación de la escala.

Para la confiabilidad se realizó un piloto con 30 sujetos y se empleó el método de consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, encontrándose una correlación de 0.814.

2.4.2 Escala de Motivación Laboral

a) Ficha Técnica

1. Denominación	: Escala de Motivación Laboral
2. Creadores	: Steers R. y Braunstein D. (1976).
3. Adaptado para Perú por	: Negrón y Pérez (2012).
4. Manejo	: Individual y colectiva
5. Ámbito de suministro	: de 18 años en adelante.
6. Límite	: 15 minutos
6. Finalidad	: Evaluar el nivel de motivación laboral.

7. Dimensiones : consta de tres dimensiones, y cada una con 5 ítems.

c) Descripción del Instrumento

La persona estimará en 15 ítems significativos todo aquello que lo motiva en el campo laboral, obteniendo una medida global y en cada dimensión a evaluarse: motivación de logro, de poder y de filiación.

Tabla 3

Elementos de la variable

Elementos	Ítems
Motivación de logro	1, 4, 7, 10, 13
Motivación de poder	2, 5, 8, 11, 14
Motivación de afiliación	3, 6, 9, 12,15

d) Aplicación

La Escala de Motivación laboral se elaboró para evaluar el nivel de motivación en el campo laboral.

La calificación del instrumento se hizo, revisando y puntuando cada ítem correcto, asimismo los niveles presentan puntaje individual; mientras que el puntaje general va de 15 a 75 puntos.

Por lo tanto, se prosigue de la siguiente manera:

- Distribuir el cuestionario de motivación laboral.
- Pedir llenar los datos laborales requeridos.
- Explicar la naturaleza de la prueba y motivo de evaluación.
- Verificar que los datos solicitados no hayan sido obviados.
- Solucionar las dudas de los participantes.

Las puntuaciones que se utilizarán son de 1 al 5 donde:

1 = Absolutamente en desacuerdo.

2 = Desacuerdo.

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4 = De acuerdo.

5 = Absolutamente de acuerdo.

e) Calificación

El análisis de los puntajes totales se hace a través de los percentiles donde los límites, valoran el alto, medio y bajo, de cada nivel. Los puntajes oscilan entre 15 y 75.

Validez y confiabilidad:

Para la validez de la escala se consideró el criterio de jueces expertos (5) en los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad, asimismo se usó el coeficiente V de Aiken alcanzando $V > ,80$; lo que nos permite considerar válida la aplicación del cuestionario.

Para la confiabilidad se usó la técnica de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach aplicando un piloto con 30 sujetos, encontrándose una correlación de 0.819, por lo que se decreta que la herramienta de medición es aceptable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los resultados se hallaron a través del estadístico Spss versión 21, que nos permitió el análisis de cada variable y la correlación entre ambas y además se mostró por medio de tablas y figuras conforme fue el caso, se precisó la información en porcentajes, frecuencias, medias, desviaciones, acorde a los objetivos.

La población a la cual se les aplicó la escala y el cuestionario fueron 262 sujetos de una empresa textil de Puente Piedra, luego se ingresaron los datos al programa estadístico SPSS para procesar la información.

Para realizar la validación y confiabilidad de la escala y cuestionario utilizados, se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Para el piloto de la escala y el cuestionario se contó con la calificación de 5 jueces expertos para hallar la validez de contenido, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de las pruebas y a través de la V de Aiken se decidió sobre su permanencia.
- b) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 21 y MS Excel 2016.
- c) Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- d) Para la baremación se hallaron percentiles generales y por dimensiones, agrupando según los puntajes directos.

2.6 Aspectos éticos

Para constatar, que la información propagada en este estudio de correlación, cumplió las medidas éticas y que tuvo como prioridad el respeto a las personas al ser objeto de estudio, se protegió la identidad de los participantes y todo acto de evaluación fue a través de un consentimiento informado, el cual ha sido anexado a las pruebas psicométricas de la *Escala Abreviada Calidad de vida laboral* como de *Motivación laboral* la cual firmaron los participantes, como prueba de su consentimiento para que los resultados de los cuestionarios fueran trabajados.

III. RESULTADOS

Prueba de normalidad para todas las variables evaluadas

Tabla 4

Prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral	,183	262	.000
Interrelación trabajo – hogar	,105	262	.000
Bienestar general	,217	262	.000
Trabajo y satisfacción profesional	,209	262	.000
Condiciones laborales	,183	262	.000
Control en el trabajo	,209	262	.000
Motivación Laboral	,101	262	.007
Motivación de Logro	,106	262	.000
Motivación de Poder	,098	262	.000
Motivación de Afiliación	,184	262	.000

En la tabla 4 se muestra la prueba de normalidad para las variables de estudio y sus dimensiones. Se observa en todos los valores $p < .05$; lo que indica que ninguna se ajusta a la distribución normal.

De lo anterior, nos queda decir que ambas variables y sus dimensiones presentan distribuciones asimétricas, así que para la prueba de hipótesis se usarán estadísticos no paramétricos, en este caso la Rho de Spearman.

Tabla 5

Correlación entre calidad de vida y la motivación

			Motivación Laboral
		Coeficiente de correlación	-,038
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Sig. (bilateral)	,540
		N	262

En la Tabla 5 la correlación hallada entre las variables de estudio muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -,038 con una significancia de ,540.

En ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < .05$; de lo anterior podemos afirmar que no existe correlación estadísticamente significativa y positiva entre las variables de estudio; es decir, las variables son independientes entre sí.

Tabla 6

Correlación entre calidad de vida y las dimensiones de motivación

		Calidad de Vida Laboral	
Rho de Spearman	Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	-,151*
		Sig. (bilateral)	,014
	Motivación de Poder	Coefficiente de correlación	,011
		Sig. (bilateral)	,864
	Motivación de Afiliación	Coefficiente de correlación	,052
		Sig. (bilateral)	,402

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 6 se muestra la correlación hallada entre la variable calidad de vida y las dimensiones de motivación laboral, y se puede observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es -,151 con una significancia de ,014 para la correlación entre calidad de vida y la dimensión motivación de logro, y como sabemos si $p < ,05$ hay correlación significativa, por lo tanto, según nuestra tabla existe correlación baja y negativa entre la variable y la dimensión mencionada.

Tabla 7

Correlación entre la motivación y las dimensiones de calidad de vida

			Motivación Laboral
		Coeficiente de correlación	-,046
	Interrelación Trabajo - Hogar	Sig. (bilateral)	,459
		Coeficiente de correlación	,013
	Bienestar General	Sig. (bilateral)	,836
		Coeficiente de correlación	-,041
Rho de Spearman	Trabajo y Satisfacción Profesional	Sig. (bilateral)	,509
		Coeficiente de correlación	-,044
	Condiciones Laborales	Sig. (bilateral)	,474
		Coeficiente de correlación	-,018
	Control en el Trabajo	Sig. (bilateral)	,773

En la tabla 7 se muestra la correlación hallada entre la motivación y las dimensiones de la calidad de vida. Podemos así afirmar que no existe correlación significativa entre motivación laboral y las dimensiones de calidad de vida, ya que no cumple con la norma de significancia $p < ,05$.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida y las dimensiones de motivación

			Motivación de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Afirmación
Rho de Spearman	Interrelación Trabajo - Hogar	Coeficiente de correlación	-,121	-,050	,061
		Sig. (bilateral)	,050	,422	,323
	Bienestar General	Coeficiente de correlación	-,024	-,021	,014
		Sig. (bilateral)	,696	,740	,823
	Trabajo y Satisfacción Profesional	Coeficiente de correlación	-,161**	,025	,023
		Sig. (bilateral)	,009	,688	,716
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	-,125*	-,008	,008
		Sig. (bilateral)	,042	,896	,901
	Control en el Trabajo	Coeficiente de correlación	-,149*	-,021	,043
		Sig. (bilateral)	,016	,735	,484

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se muestra la correlación hallada entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones de la motivación. De la cual podemos decir que existe correlación baja y negativa entre las dimensiones trabajo y satisfacción profesional ($r = ,161$), condiciones laborales ($r = ,125$), control en el trabajo ($r = ,149$) y motivación de logro, ya que son las únicas que cumplen con $p < ,05$.

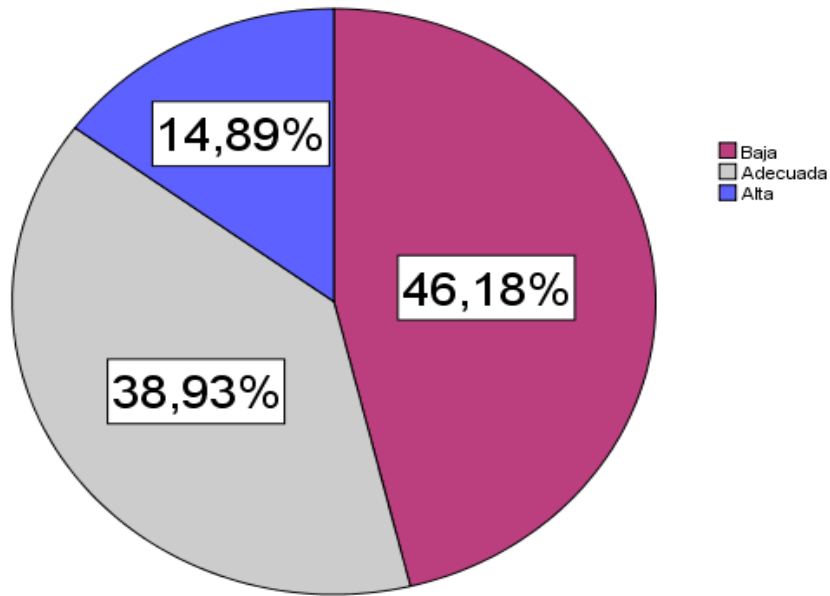


Figura 1. Niveles de Calidad de Vida Laboral

Según la Figura 1 podemos ver que el 46,2% de trabajadores percibe un nivel bajo de calidad de vida laboral, siendo este el nivel que predomina sobre los otros niveles.

Tabla 9

Distribución por frecuencia y porcentaje de calidad de vida laboral

Niveles	Frecuencia	%
Baja	121	46,2
Adecuada	102	38,9
Alta	39	14,9
Total	262	100,0

En la tabla 9 podemos determinar que el nivel predominante de la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra es el nivel bajo, representado por 121 individuos.

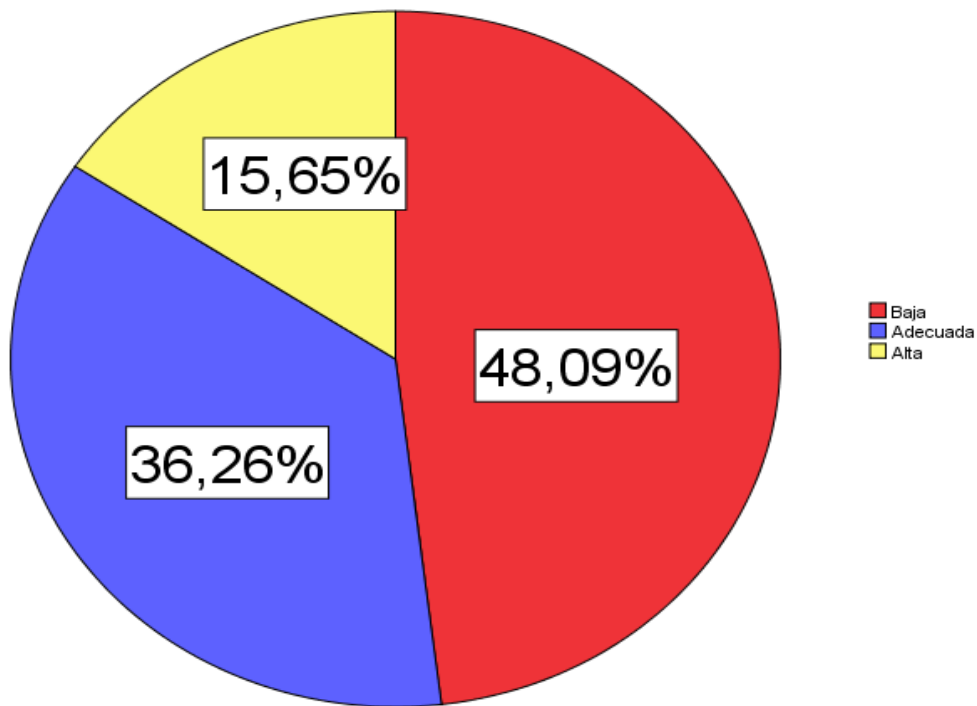


Figura 2. Niveles de Motivación Laboral

En la Figura 2 podemos ver que el 48,1% de trabajadores percibe un nivel bajo de motivación laboral, siendo este el nivel que predomina sobre los otros niveles.

Tabla 10

Distribución por frecuencia y porcentaje de motivación laboral

Niveles	Frecuencia	%
Baja	126	48,1
Adecuada	95	36,3
Alta	41	15,6
Total	262	100,0

En la tabla 10 se muestra que el nivel predominante de la motivación laboral es el nivel bajo, representado por 126 individuos.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación que existe entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil, en los resultados se determinó que no existe correlación entre las variables de estudio, sino que son independientes entre sí.

En cuanto a los niveles de calidad de vida laboral se encontró que el 46,2 % la percibe en niveles bajos, Cañón y Galeano (2011) encontraron en su estudio que el 55% de colaboradores percibe una buena calidad de vida laboral mientras que en nuestro estudio el 38,9 % la percibe en un nivel adecuado, si analizamos estos dos estudios sus resultados están separados casi por un 20%, ya que podemos ver que en nuestro estudio gran número de colaboradores no percibe bienestar en su calidad de vida laboral; que es un conjunto de factores objetivos (condiciones laborales) y subjetivos (estrés y satisfacción) como lo mencionan Easton y Van Laar (2012) y esto mismo es lo que hace que su motivación sea baja, tanto en su área de trabajo como fuera de ella, incluso en el hogar.

Asimismo, encontramos que el nivel predominante en cuanto a motivación laboral es el nivel bajo, lo que nos hace manifestar que en la organización participante del estudio los trabajadores no se encuentran motivados ya que están representados por el 48,1 %, esto nos lleva a pensar que la organización no se preocupa por brindarle al colaborador las herramientas y/o elementos necesarios para mejorar su desempeño y así sentirse satisfechos con su entrega y dedicación a su labor diaria, que tiene que ver mucho con sentirse realizado, tal como lo mencionan Alcocer, Gómez y Aparicio (2012) en su investigación donde concluyeron que para su muestra homogénea lo que tiene más valor es la realización personal y en último lugar o mejor dicho el de menos valor es el incentivo económico, lo que nos lleva a concordar con lo que menciona la Teoría de McClellan sobre la motivación de logro que según Koontz, et al., 2012 (2012) nos menciona que aquí se encuentran las personas con ansias de obtener éxito aun a pesar de temerle al fracaso, sin embargo aun así se plantean objetivos de valla alta, y les gusta sobretodo que la

retroalimentación de lo que hacen sea inmediata, ya que esto los hace sentirse realizados.

Por otra parte, al correlacionar la variable calidad de vida con motivación hallamos:

Que no existe correlación entre las variables de estudio, esto nos indica que la percepción de los colaboradores se da de manera independiente respecto a las variables estudiadas, en ambos casos los niveles predominantes son los niveles bajos, esto se puede ver reflejado al poco compromiso que pueda tener la organización con respecto a mejorar la calidad de vida y motivación de sus colaboradores, sin embargo esto no determina la productividad o al menos es un tema que no hemos ahondado, pero deberían ampliarse estudios sobre estas variables porque en la actualidad son muy escasos, muchos investigadores priorizan las investigaciones sobre clima y cultura organizacional que para ser honestos no se aleja mucho de la variable calidad de vida laboral, sin embargo estudiar o ampliar sobre calidad de vida en el trabajo puede mejorar el desempeño y productividad en las diversas organizaciones existentes, ya que según nos dice Ccaipane y Del Águila (2008) en su trabajo de investigación; que aquí en Perú, el 71% de trabajadores labora más de 48 horas que es lo que la ley denota teniendo casi 60 horas de trabajo a la semana, encima de que se trabaja sin contrato, llegando estos a ser un 52% y que además el pago por cada hora de trabajo en promedio es S/.5.80 y que no existe cultura de capacitar al colaborador y mucho menos un compromiso para hacerlo, muchas empresas capacitan porque ya tienen un presupuesto anual para ello, pero no con la finalidad de hacer una mejora continua sino solo por cumplir con un programa anual establecido por el directorio de la organización, aunque cabe recalcar que no todas las organizaciones están en la lista de los no comprometidos.

Determinamos además que existe correlación baja y negativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión motivación de logro, esto quiere decir que mientras los colaboradores perciben mayor nivel de la calidad de vida laboral, presentan menor nivel de motivación de logro, esto quiere decir que puede suceder que como el colaborador se ve cómodo con su calidad de vida laboral,

entra en zona de confort y pierde el interés por trazarse metas u objetivos que como bien dicen (Koontz, et al., 2012) son difíciles de alcanzar ya que los lleva a entrar un poco en riesgo.

Por último, se encontró la existencia de una correlación baja y negativa entre tres dimensiones de calidad de vida: trabajo y satisfacción profesional ($r = ,161$), condiciones laborales ($r = ,125$) y control en el trabajo ($r = ,149$) con la dimensión motivación de logro, ya que son las únicas que cumplen con $p < ,05$; permitiéndonos afirmar que los colaboradores que perciben una buena calidad de vida en el trabajo, y a su vez sientan armonía en el trabajo incrementarán su motivación de logro trazándose metas sean éstas a corto o largo plazo; claro que de no cumplirse puede ocasionar conflicto como menciona Bruck, Allen & Spector (2002) generando disminución de la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA En la investigación no se halló correlación significativa entre la calidad de vida y la motivación, sino que las variables son independientes entre sí.

SEGUNDA Los resultados arrojaron también que existe correlación baja y negativa entre calidad de vida y la dimensión motivación de logro.

TERCERA Asimismo, se concluyó que existe correlación baja y negativa entre las dimensiones de calidad de vida: trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo con motivación de logro.

CUARTA El nivel predominante de la calidad de vida es el nivel bajo, representado por el 46,2% de colaboradores.

QUINTA El nivel predominante de la motivación laboral es el nivel bajo, representado por el 48,1% de colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Es puntual concientizar a los encargados y/o jefes sobre el impacto que una buena calidad de vida dentro del trabajo mantendrá a los trabajadores motivados para conseguir las metas y objetivos trazados por la empresa.
- 2.** Mantener y/o implementar programas dirigidos al análisis de la calidad de vida en el trabajo, ya que seguir trabajando en estos programas nos dará como resultados trabajadores comprometidos con la empresa y sobretodo motivados para realizar su trabajo en el día a día.
- 3.** Ahondar en los trabajadores que perciben una calidad de vida muy baja, para encontrar una solución a su sentir, tal vez se puedan hacer entrevistas personalizadas, en grupos, por áreas con la única finalidad de conocer más concretamente lo que sucede con este grupo.
- 4.** Desarrollar estrategias que nos permitan hacer seguimiento al personal que recién se incorpora a la empresa para confirmar si las personas nuevas son homogéneas a los trabajadores antiguos, con el fin de facilitar la comunicación y tener efecto positivo dentro de la empresa.

VII. REFERENCIAS

- Alcocer, M., Gómez, M., y Aparicio, C. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Recuperado el 25 de noviembre de 2016 de: <http://search.proquest.com/docview/1271628050?accountid=12268>¿
- Alva, J. (2015, agosto). *Innovación y Desarrollo para la Excelencia Industrial*. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Administradores Industriales – CONADIN. Trujillo, Perú.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos: integrando al personal y la empresa*. Colombia: Legis Fondo Editorial
- 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.
- Bisetti, A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*. (Tesis Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bruck, C.; Allen, T.; & Spector, P. (2002). The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336 - 353
- Cañón, S. y Galeano, G. (2011). *Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales*. Caldas, Colombia.
- Ccaipane, J. y Del Águila, E. (2008). Línea de desarrollo económico del programa urbano Desco. Condiciones laborales en los dos últimos eslabones de la cadena productiva de la madera. Desco: InterrmonOxfam. Recuperado el 12 de octubre de 2016 de:

<http://www.urbano.org.pe/downloads/documento/Condiciones%20Laborales%20MYPES%20VES%20VMT.pdf>

Chiang, M. & Krausse, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicar global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Recuperado el 20 de setiembre de 2016 de: <http://www.ubiobio.cl/miwebfile/media/42/version%20-8/margarita.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.

Contreras, F.; Espinosa, J.; Hernández, F. y Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe. UDR*, 30 (3), 570 – 586.

Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Easton, S. & Van, L. (2012). Anonymous Small University Staff Survey. Unpublished Research Report Portsmouth; QoWL Ltd

Finizona, R. (2008). *Calidad de vida laboral del recurso humano de la Asociación Cardiovascular Centroccidental – ASCARDIO como descriptor del clima organizacional. Barquisimeto Municipio Iribarren. Estado de Lara*. (Tesis Magister). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.

García, V. (2012). *Motivación laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis Licenciatura). Universidad de Valladolid, España. Recuperado el 12 de setiembre de 2016 de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf?>

- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados*. (Tesis Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 14 (2), 271 – 276. Recuperado el 04 de octubre del 2016 de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed). México: McGraw-Hill
- Kline, P. (1993). *A Handbook of Test Construction*. New York: Methuen.
- Koontz H., Weihrich H. & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14va ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Leiva, R. (2013). *Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de la sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- McClelland, D. (1970). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Caracas, Venezuela: Fundase.
- McClelland, D. (1976). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela, 1930, 1950, 1970, Caracas, Venezuela: Fundase.
- Monroy, A. y Sáez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Revista digital*, 164, s/p. Recuperado el 18 de setiembre de 2016 de: <http://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>
- Negrón, E. y Pérez, N. (2012). *Motivación laboral y clima organizacional en docentes y administrativos del Instituto Tecnológico Público Gilda Liliana*

Ballivian Rosado del distrito de San Juan de Miraflores. (Tesis Magister).
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) (s.f) Recuperado el 20 de
noviembre de 2016 de:
<http://www.insht.es/portal/site/Insh/MENUIITEM.52D1380a690bf02dcca2639206096ca/?vgnnextoid=8d3dee784f992110VgnVCM1000000dc0caRCRD&tipo=67ea19595852310VgnVCM1000000dc0ca8c0TAXC>

Organización Internacional del Trabajo (s.f) Condiciones Laborales de América
Latina. Recuperado el 15 de noviembre del 2016 de:
<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Restrepo, F. y López, A. (2011, octubre). *La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia.* Ponencia presentada en el XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. D.F, México.

Riega, M. (2013). *Estudio Psicométrico de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martín de Porres.* (Tesis Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Riff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well – being. *Journal of personalty and Social Psychology.*

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* (13va ed.). México, D.F: Prentice Hall.

Sánchez D. (2013). *Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones.* (Tesis Licenciatura) Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

Segurado, A. & Agulló, E (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, *Revista Psicothema*, 14(4), 828 –

836. Recuperado el 28 de setiembre de 2016 de:
<http://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=72714422>

Spector, P. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133 – 136.

Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6ta ed.). D.F, México: Prentice Hall.

Valdez, E. (1989). Calidad de vida en el trabajo. *Revista sobre relaciones industriales y laborales*, 24, 103 – 113.

.

ANEXOS

Escala abreviada de calidad de vida laboral

Autor: Simón Easton y Darren Van Laar (2012)

Modificado por: María Riega Talledo (2013)

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una "X" la casilla que mejor exprese su opinión.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Cuestionario de motivación laboral

Autor: Steers R. y Braunstein D (1976).

Modificado por: Negrón y Pérez (2012).

Grado..... Nombre..... Edad.....

Sexo (F) (M) Tiempo de Servicio en la empresa.....

Área de trabajo..... Fecha.....

INTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo.

	Ítems	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

Prueba Piloto para el Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

A continuación, se presenta el análisis de la confiabilidad de los 5 factores de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Tabla 11

Confiabilidad por consistencia interna de los factores de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

N°	Factores	N° de Ítems	Alfa de Cronbach
1	Interrelación Trabajo - Hogar	7	,763
2	Bienestar General	3	,584
3	Trabajo y Satisfacción Profesional	3	,561
4	Condiciones Laborales	4	,800
5	Control en el Trabajo	2	,552

En la tabla 11 se puede apreciar que el valor Alfa de Cronbach más alto corresponde al factor Control en el trabajo y es ,800, mientras que la dimensión con menor Alfa de Cronbach es ,552.

Correlación ítem test para Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Tabla 12

Análisis ítem test para los factores de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Nº	Factor	Ítems	Correlación elemento-total corregida
1	Interrelación trabajo – hogar	5	,652
		6	,681
		13	,235
		14	,446
		15	,561
		17	,594
		19	,603
2	Bienestar general	8	,653
		12	,125
3	Trabajo y satisfacción profesional	16	,549
		1	,449
		2	,418
4	Condiciones laborales	3	,577
		7	,390
		9	,692
		10	,611
		11	,355
5	Control en el trabajo	4	,450
		18	,469

En la tabla 12 se observa el análisis de la correlación ítem - test de los 5 factores de la escala. Observando que el ítem 12 alcanza una correlación menor a 0.20, sin embargo, el eliminar este ítem no implica en una ganancia sustancial de la confiabilidad de su factor correspondiente, por lo tanto, se decide conservarlo para mantener la estructura original de la escala.

Equivalencias por percentiles

Tabla 13

Percentiles de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Percentiles	Interrelación trabajo – hogar	Bienestar general	Trabajo y satisfacción profesional	Condiciones laborales	Control en el trabajo	Calidad de Vida Laboral
5	19,10	7,20	7,10	9,00	4,55	51,30
10	21,00	9,00	9,00	11,10	5,10	56,70
15	21,65	9,65	9,00	12,65	6,00	63,65
20	23,20	10,00	10,00	13,20	6,00	65,00
25	24,00	10,00	10,00	14,00	6,00	65,75
30	24,30	10,00	10,00	14,00	6,75	66,30
35	25,85	10,85	10,85	15,00	7,00	68,70
40	26,40	11,00	11,00	15,00	7,00	70,40
45	27,00	11,00	11,00	15,00	7,00	71,00
50	27,00	11,50	11,00	16,00	7,00	73,00
55	27,05	12,00	12,00	16,00	8,00	73,05
60	28,00	12,00	12,00	16,00	8,00	74,00
65	28,00	12,00	12,00	16,00	8,00	75,15
70	28,00	12,00	12,70	16,00	8,00	76,00
75	29,00	13,00	13,00	17,25	9,00	77,00
80	29,80	13,00	13,00	17,80	9,00	77,80
85	30,00	13,00	14,00	18,00	9,00	81,05
90	30,00	13,90	14,90	18,00	9,00	83,90
95	33,90	14,00	15,00	18,45	9,00	87,80
100	35,00	14,00	15,00	19,00	9,00	90,00

Equivalencias por categorías

Tabla 14

Niveles de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) según puntaje directo

Niveles	Percentiles	Calidad de Vida Laboral	Interrelación Trabajo – Hogar	Bienestar General	Trabajo y Satisfacción Profesional	Condiciones Laborales	Control en el Trabajo
Baja	1 – 30	0 - 66	0 - 24	0 - 10	0 - 10	0 - 14	0 – 6
Adecuada	26 a 74	67 - 76	25 - 28	11 - 12	11 - 12	15 - 16	7 - 8
Alta	75 a más	77 a más	29 a más	13 a más	13 a más	17 a más	9 a más

En la tabla 14 se observan los niveles de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) para la muestra total evaluada, los cuales se crearon en base a los percentiles de la Tabla 13.

Validez de contenido de la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Tabla 15

V de Aiken de la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	0	3	0.6	0.87

Prueba Piloto para el Cuestionario de Motivación Laboral

A continuación, se presenta el análisis de la confiabilidad de las 3 dimensiones de la Escala de Motivación Laboral

Tabla 16

Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones de Cuestionario Motivación Laboral

N°	Dimensiones	N° de Ítems	Alfa de Cronbach
1	Motivación de Logro	5	,612
2	Motivación de Poder	5	,866
3	Motivación de Afiliación	5	,701

En la tabla 16 se puede observar que el valor Alfa de Cronbach más alto corresponde a la dimensión Motivación de Poder y es ,866.

Correlación Ítem test para el Cuestionario de Motivación Laboral

Tabla 17

Análisis ítem test para las dimensiones del Cuestionario de Motivación Laboral

N°	Dimensión	Ítems	Correlación elemento- total corregida
1	Motivación de Logro	1	,331
		10	,655
		7	,439
		13	,366
		4	,303
2	Motivación de Poder	5	,553
		11	,682
		8	,475
		2	,381
		14	,491
3	Motivación de Afiliación	15	,378
		6	,393
		9	,431
		3	,394
		12	,297

En la tabla 17 se muestra el análisis de correlación ítem - test de las 3 dimensiones del cuestionario Motivación Laboral. Observando que los ítems adquieren correlaciones mayores a 0.20, por lo cual se decide mantener los ítems y la estructura original del cuestionario.

Equivalencias por percentiles

Tabla 18

Percentiles del Cuestionario de Motivación Laboral

Percentiles	Motivación Laboral	Motivación de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Afiliación
5	43,00	14,55	14,00	14,10
10	49,10	16,00	15,00	16,00
15	50,65	16,65	15,65	17,30
20	53,00	17,20	16,20	17,30
25	53,75	17,20	17,00	17,40
30	54,30	18,40	17,00	17,40
35	55,00	19,00	17,85	18,00
40	55,00	19,00	18,00	18,00
45	55,95	19,40	18,00	18,95
50	56,50	19,50	18,50	19,00
55	58,10	20,00	19,05	19,05
60	60,00	20,60	20,00	20,00
65	60,00	21,00	21,00	20,00
70	60,70	21,00	21,00	20,00
75	62,00	22,00	22,00	21,25
80	62,80	22,25	22,00	21,00
85	67,00	22,00	23,00	21,35
90	67,90	22,90	23,90	22,90
95	69,90	23,45	24,00	24,00
100	71,00	24,00	24,00	24,00

Equivalencias por categorías

Tabla 19

Niveles del Cuestionario de Motivación Laboral según puntaje directo

Niveles	Percentiles	Motivación Laboral	Motivación de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Afiliación
Baja	1 – 30	0 - 54	0 - 18	0 - 17	0 – 17
Media	26 a 74	55 - 61	19 - 21	18 - 21	18 - 20
Alta	75 a más	62 a más	22 a más	22 a más	21 a más

En la tabla 19 se observan los niveles del Cuestionario de Motivación Laboral para la muestra total evaluada, los cuales se crearon en base a los percentiles de la Tabla 18.

Validez de contenido del Cuestionario Motivación Laboral

Tabla 20

V de Aiken del Cuestionario Motivación Laboral

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIK EN GENERAL
	Jueces							Jueces														
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.93
7	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.87
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	4	0.8	0.93
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
																						0.98

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
"Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017"	General	General	General	Tipo y diseño	Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)
	¿Qué correlación existe entre calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017?	Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	Determinar la correlación que existe entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – transversal.	Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) Easton, S. & Van, L. (2012) adaptado por Riega, M. (2013) coeficientes de alfa de Cronbach de .814, con validez de contenido mayor a ,80 en una muestra de personal operario de una textil de Puente Piedra.
		Específicos		Específicos	
		1 Existe correlación directa y significativa entre la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	1 Determinar la correlación que existe entre la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	Población - muestra	
		2 Existe correlación directa y significativa entre la motivación y las dimensiones de la calidad de vida en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	2 Determinar la correlación que existe entre la motivación y las dimensiones de la calidad de vida en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	819 personas. (Personal Operario).	
		3 Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	3 Determinar la correlación que existe entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones de la motivación en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	Muestra = 262	
	4 Determinar el nivel predominante de calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	4 Determinar el nivel predominante de calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	Estadísticos		
5 Determinar el nivel predominante de motivación laboral en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	5 Determinar el nivel predominante de motivación laboral en los colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017.	<ul style="list-style-type: none"> • Correlación Rho de Spearman • K – S • Alfa de Cronbach 		Cuestionario de Motivación Laboral	
					Cuestionario de Steers R. y Braunstein D (1976) adaptado por Negrón, E. y Pérez, N. (2012) coeficientes de alfa de Cronbach de .819, con validez de contenido mayor a ,80 en una muestra de personal operario de una textil de Puente Piedra.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Hilda Sandra More Vilchez**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala abreviada de calidad de vida laboral** y **Cuestionario de motivación laboral**, sus identidades serán protegidas a través de códigos y así quedarán anónimas.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado(a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Hilda Sandra More Vilchez

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017** de la señorita Hilda Sandra More Vilchez.

Día:/...../.....



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Luis Alberto Barboza Zelada.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, sección C4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Hilda Sandra More Vilchez
D.N.I: 43404511



	temas que no forman parte del trabajo				
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	/	/	/	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Seis Alberto Barboza Zaldívar

DNI: 070689774

Especialidad del validador: Acson Metodológico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Seis Alberto Barboza Zaldívar
 Profesor en Psicología
 C. Ps. P. 3010
Firma del Experto Informante.
Especialidad



trabajo.		SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES							
14	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	/		/		/	
15	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	/		/		/	
16	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	/		/		/	
17	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	/		/		/	
FACTOR 5: CONTROL EN EL TRABAJO							
18	Me siento bien en este momento.	/		/		/	
19	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	/		/		/	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Luis Alberto Barbosa Zelada

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Psicología Metodológica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Magister en Psicología
Especialidad
C. P. S. P. 3316



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic. Jorge Luis Cruz Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, sección C4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de Licenciada en Psicología.

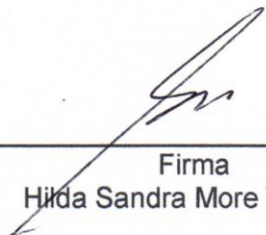
El título nombre del proyecto de investigación es: "Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Hilda Sandra More Vilchez



13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓	✓	
14	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓	✓	
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	✓		✓	✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

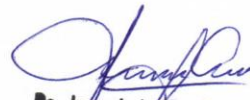
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LIC. JORGE CRUZ FLORES

DNI:..... 43953582.....

Especialidad del validador:.....
.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ps. Jorge Luis Cruz Flores
C. Ps. P. N° 24448

Firma del Experto Informante.
Especialidad



trabajo.		SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES							
14	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	✓		✓		✓	
15	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	✓		✓		✓	
16	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	✓		✓		✓	
17	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	✓		✓		✓	
FACTOR 5: CONTROL EN EL TRABAJO							
18	Me siento bien en este momento.	✓		✓		✓	
19	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	✓		✓		✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LIC. JORGE CRUZ FLORES.

DNI: 43953582.

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Ps. Jorge Luis Cruz Flores
C. Ps. P. N° 24448

Firma del Experto Informante.
 Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic. Elio Donozo Zaragoza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, sección C4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de Licenciada en Psicología.


El título nombre del proyecto de investigación es: "Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Hilda Sandra More Vilchez



13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X	
14	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X	
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Lto. Donozo Zaragoza

DNI: 08526832

Especialidad del validador: Gerente de Administración y RR.HH.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

PERU FASHIONS S.A.C

 ELÍO DONOZO ZARAGOZA
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

Firma del Experto Informante.
Especialidad



trabajo.							
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	X		X		X	
15	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	X		X		X	
16	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	X		X		X	
17	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	X		X		X	
FACTOR 5: CONTROL EN EL TRABAJO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Me siento bien en este momento.	X		X		X	
19	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	X		X			X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Lic. Elío Donozo Zaragoza*

DNI:..... *08526832*

Especialidad del validador:..... *Gerente de Administración y RR.HH.*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

PERU FASHIONS S.A.C.

ELIO DONOZO ZÁRAGOZA
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic. Patricia Milagros Bañon Concha

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, sección C4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Hilda Sandra More Vilchez
D.N.I: 43404511



13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓	✓	✓	
14	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	✓	✓	✓	
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	✓	✓	✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Patricio Bañón Concha

DNI: 44030249

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Patricia Milagros Bañón Concha
PSICOLOGA
C.P. 28290

Firma del Experto Informante.
Especialidad



trabajo.							
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	✓		✓		✓	
15	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	✓		✓		✓	
16	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	✓		✓		✓	
17	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	✓		✓		✓	
FACTOR 5: CONTROL EN EL TRABAJO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Me siento bien en este momento.	✓		✓		✓	
19	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	✓		✓		✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Patricio Barón Concha

DNI: 44030249

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Patricia Milagros
 PSICOLOGA
 C.Pa.P. 28350

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic. Evelyn Ávila Quintanilla

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de Lima Norte Los Olivos, promoción 2017, sección C4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de Licenciada en Psicología.

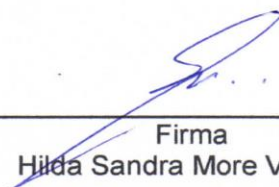
El título nombre del proyecto de investigación es: "Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma
Hilda Sandra More Vilchez



12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	X		X		X	
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X	
14	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X	
15	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alina Evelin Avila Quintanilla .

DNI:..... 42279052

Especialidad del validador:.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Alina Evelin Avila Quintanilla
PSICOLOGA
CPY 16242

Firma del Experto Informante.
Especialidad

DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	X		X		X	
15	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	X		X		X	
16	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	X		X		X	
17	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	X		X		X	
FACTOR 5: CONTROL EN EL TRABAJO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Me siento bien en este momento.	X		X		X	
19	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	X		X			X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alina Evelin Avila Quintanilla

DNI:..... 42279052

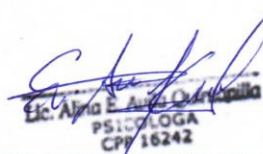
Especialidad del validador:.....
.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lic. Alina E. Avila Quintanilla
PSICÓLOGA
CPY 16242

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 29 de Setiembre de 2017

CARTA N° 495-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Elio Donozo Zaragoza
Gerente de Administración y Recursos Humanos
Peru Fashions SAC
Mz. E Lt. 9 Urb. Las Vegas – Puente Piedra

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MORE VILCHEZ HILDA SANDRA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**CALIDAD DE VIDA Y MOTIVACIÓN EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte


PERU FASHIONS S.A.C.
ELIO DONOZO ZARAGOZA
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

TCR/CCB

UCV.EDU.PE