



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo”

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

AUTORAS:

Mozo Malqui, Carmen Milagros (0000-0001-5443-4056)

Osorio Villanueva, Mayra Evelyn (0000-0001-7252-1284)

ASESORES:

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado (0000-0003-3567-4606)

Dr. José Francisco Rodríguez Julca (0000-0001-5438-0692)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, a nuestros padres, por su gran apoyo, comprensión y paciencia, que nos han brindado a lo largo de este periodo académico.

Carmen y Mayra.

AGRADECIMIENTO

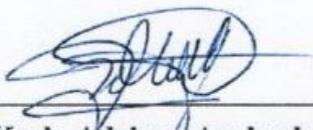
A Dios, quien permitió que podamos llegar a concretar esta investigación, bendiciéndonos espiritual y físicamente, porque sin él no habríamos podido llegar hasta aquí solas.

A nuestros padres, por quienes somos y hemos llegado a ser, porque ellos han sido parte de la realización de nuestros sueños personales y profesionales.

A nuestros docentes, por su paciencia y por compartir sus conocimientos y experiencias, teórico – práctico, lo cual fue de gran apoyo para llegar a concluir, no solo con nuestra investigación, sino también con nuestra carrera, de manera satisfactoria.

Las autoras.

PÁGINA DEL JURADO



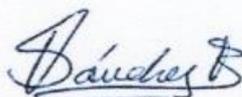
Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado

Presidente



Dr. José Francisco Rodríguez Julca

Secretario



Mg. Verónica Dina Sánchez Romero

Vocal

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Mozo Malqui Carmen Milagros con DNI N° 77172595, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 01 de octubre del 2019



Mozo Malqui, Carmen Milagros

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Osorio Villanueva Mayra Evelyn con DNI N° 75523315, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 01 de octubre del 2019



Osorio Villanueva, Mayra Evelyn

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
PÁGINA DE JURADO	4
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	; Error! Marcador no definido.
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	23
2.1. Diseño de investigación	23
2.2. Variable, operacionalización	24
2.3. Población, muestra, muestreo y criterios de inclusión y exclusión	25
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Procedimiento	28
2.6. Método de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
ANEXOS	51
Anexo (1) Tabla Original y Adaptación de Ítems	51
Anexo (2) Ficha de Datos	54
Anexo (3) Cuestionario CTV – GOHISALO	55
Anexo (4) Consentimiento Informado	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	24
Operacionalización de la Variable Calidad de Vida en el Trabajo.....	24
Tabla 2	26
Evidencias de validez basadas en el contenido del cuestionario de calidad de vida	26
Tabla 3	31
Distribución de colaboradores según variables sociodemográficas (n = 450)	31
Tabla 4	32
Resumen de puntuación de los ítems del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	32
Tabla 5	33
Índices de ajuste del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	33
Tabla 6	34
Cargas factoriales de los ítems del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	34
Tabla 8	35
Consistencia interna del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	35

RESUMEN

La presente investigación instrumental tuvo como objetivo determinar las Propiedades psicométricas del cuestionario calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en operarios de empresas agroindustriales de Trujillo. La muestra fue de 450 operarios, de los cuales 232 fueron hombres y 218 mujeres, con edades entre los 18 a 60 años. Con relación a los análisis estadísticos, se obtuvo índices descriptivos del cuestionario reportando valores de asimetría y curtosis por debajo del umbral (ítems 5, 25, 39,52); así también, la evidencia de validez basada en el contenido del cuestionario obteniendo resultados de .87 a 1.00. Además, se obtuvo la evidencia de validez basada en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, obteniendo cargas factoriales por debajo de los esperado en los ítems 5 y 25 con un resultado de .29 y .30 respectivamente; así mismo, los índices de ajuste absoluto señalaron valores aceptables ($\chi^2/df = 2.16$, RMSEA = .036 IC [.035 - .037]), se cumplió con los índices establecidos ($<.2$ y $<.08$). Además, los índices de ajuste comparativo alcanzaron valores por debajo de lo esperado (CFI = .68; TLI = .66). Por último, se estableció la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario obteniendo puntajes por encima de lo esperado ($>.70$) en las siete dimensiones.

Palabras claves: Agroindustrias, CVT-GOHISALO, operarios.

ABSTRACT

The objective of this instrumental research was to determine the psychometric properties of the quality of life at work questionnaire CVT-GOHISALO in operatives of agro-industrial companies in Trujillo. The sample was 450 workers of which 232 were men and 218 were women, with ages between 18 to 60 years. In relation to the statistical analyzes, descriptive index of the questionnaire reported values of asymmetry and kurtosis below the expected (items 5,25,39,52); also the validity evidence was based on the content of the questionnaire obtaining results from .87 to 1.00; In addition, the evidence of validity based on the internal structure by the confirmatory factorial analysis of the questionnaire, obtaining factorial loads below of what were expected in items 5 and 25 with a result of .29 and .30 respectively; likewise, it was obtained an adjustment within the expected results, the absolute adjustment indexes indicated acceptable values ($\chi^2 / df = 2.16$, RMSEA = .036 CI [.035 - .037]), accomplish the established criteria ($<.2$ and $<.08$). In addition, the comparative adjustment indexes reached values below what was expected (CFI = .68; TLI = .66). Finally, the reliability by internal consistency of the questionnaire obtained results above the expected ($>.70$) in the seven dimensions.

Keywords: Agroindustries, CVT-GOHISALO, operatives.

I. INTRODUCCIÓN

La expansión de los negocios, el avance tecnológico, el cambio y la urgente necesidad de buscar productividad y calidad en las empresas, da a denotar que el grado de diferencia y una de las ventajas predominantes en una organización es proveniente de los individuos que laboran en ellas (Camacho, 2008), siendo los trabajadores los que crean y fortalecen el producto que llegará al mercado, son los encargados de producir, vender, atender al cliente, comunicar, y dirigir las actividades comerciales de las organizaciones (Chiavenato, 2008).

En diversas empresas públicas y/o privadas, el ser humano, es el elemento más valioso dentro de una organización, es quien hace posible el logro de cada meta de manera eficiente y eficaz; sin embargo, en años anteriores las empresas trabajaban mediante un sistema rígido, burocrático y mantenían relaciones frías con sus trabajadores, denominando a las organizaciones: una máquina (Acosta, Añez, Córdova, Flórez, Guigñan, Iriarte...Sánchez, 2017; Morgan, 1990).

El estudiar a las organizaciones con el término de máquinas se originó en finales del siglo XIX y a inicio del siglo XX, teniendo al trabajador como aquella persona que debía cumplir las reglas y normas, eso era lo ideal y lógico; ya que se buscaba lograr que la empresa sea más eficiente, buscando métodos e instrumentos para lograrlo (Camarena, 2016). Por otro lado, las seguridades laborales eran mínimas, no había atención médica adecuada, protección social, ni ministerio de trabajo, y los equipos de protección personal eran básicos (Gamez, 2016). Las condiciones laborales transitorias, traían consecuencias por horas de trabajo extenuantes, provocando: estrés, fatiga, problemas neurológicos, del sistema digestivo-respiratorio y escasas relaciones interpersonales (Pedrero-Nieto, 2009). Dicho de otro modo, las condiciones laborales no eran las más adecuadas para el personal, no existía calidad de vida laboral, lo cual ahora se considera un factor determinante para generar bienestar en la empresa y así el empleado pueda desempeñarse satisfactoriamente (Gómez, 2009; Muchinsky, 2000).

En la actualidad, se sabe que las empresas son un conjunto de personas que las representan, le proporcionan vida y les generan una identidad (Chiavenato, 2008);

también es importante resaltar que cada ser humano busca en su ambiente la satisfacción de las necesidades biológicas, quiere decir que, mientras el trabajador se sienta protegido, seguro y valorado, su desempeño va a ser satisfactorio (Davoine, 2006; López, Villaprado, Apolinario, 2016), reafirmando Reyes, Medina, Ramírez, López, Ceballos (2018) que un trabajador satisfecho y comprometido, que trabaja como parte de un equipo y sus contribuciones son consideradas, será más productivo.

Por otro lado, las mejores formas de contratación laboral, han permitido que colaboradores puedan mejorar sus condiciones laborales, siendo su área de trabajo implementada con equipos tecnológicos, en donde una computadora es de ayuda para realizar su tarea con mayor facilidad (Hilda, 2010). La tecnología aumenta el rendimiento laboral, mejora la comunicación interna y externa, facilitando a los operarios el cumplimiento de sus funciones (Lebioda, Schneider, y Mattos, 2019). Es así como las empresas son invadidas por equipos modernos, reemplazando a los anteriores, generando: más productividad, satisfacción del trabajador y calidad de vida laboral (Temple, 2010).

El término “Calidad de Vida”, surge a partir de la crítica de los enfoques economicista centrados en el bienestar material dejando de lado el bienestar integral de la persona, en la década de los años 50 en Estados Unidos y en otros países desarrollados lo menciona como seguridad industrial, proporcionando dos aspectos fundamentales que son: la salud y la integridad física, por otro lado, a finales de los años 60, y comienzos de los años 70, el Ministerio de trabajo de Estados Unidos y la Fundación Ford, comenzaron a utilizar el concepto Calidad de Vida en el Trabajo (French, 1996). La Calidad de Vida Laboral fue creado por Louis David en 1970, tratando de describir la preocupación que existe en cada organización referida con el bienestar y la salud de sus colaboradores para que puedan desempeñar una labor óptima, incluyendo factores ambientales, físicos y psicológicos dentro del trabajo, relacionados a la comodidad, satisfacción y motivación de la persona (Barrón, 2014).

El brindar calidad de vida laboral en las empresas cobra importancia en los años 70 en los Estados Unidos, debido al Movimiento de Calidad de Vida Laboral, el cual prioriza la necesidad de humanizar el ambiente donde se realiza el trabajo y la mejora de la calidad de vida, es así que el término cobra más popularidad en

Estados Unidos y también en Europa, siendo en este último relacionado con la corriente de humanización del trabajo, a diferencia de EE.UU., donde, hasta la actualidad permanece como Movimiento de Calidad de Vida Laboral (Segurado y Agulló, 2002). La calidad de vida laboral es uno de los métodos más interesantes para crear motivación y satisfacción en los trabajadores, mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (Sánchez, 2013).

La OIT (Oficina Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud), resaltan la importancia de poder desarrollar una cultura de seguridad preventiva, puesto que la cantidad de accidentes y enfermedades son asociados con la ejecución de sus tareas; ocasionando más de 2 millones de vidas perdidas, cifra que va en aumento a causa de la industrialización de países desarrollados como: América Latina y en Asia; la existencia de accidentes mortales y no mortales dentro del centro de trabajo, suele disminuir o ascender, teniendo como en América Latina, cinco países entre ellos: Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y Venezuela son considerados dentro de los que cumplen con condiciones desfavorables para la calidad laboral, sabiendo que la informalidad aumenta con un trabajo independiente (35%), mientras que en otros países existe un menor porcentaje de trabajadores independientes (25%) (Redacción Gestión, 2015). Así también en China, país en el cual los accidentes han ido en aumento, provocando así ausencia de trabajo, perjudicando no solo a la empresa, sino también el nivel de calidad de vida laboral que esta brinda al trabajador (Centro de prensa-OMS, 2005).

A pesar de los estudios realizados, en los cuales se resalta la importancia de brindar al capital humano calidad de vida laboral, existen empresas en la actualidad que no dedican tiempo en ofrecerla, esto se observa en las diferentes empresas agroindustriales en Trujillo, las cuales están centradas en el nivel de producción, priorizando los ingresos económicos antes que la salud de los trabajadores, llegando estos a trabajar por la necesidad de salarios para satisfacer sus necesidades biológicas, soportando en algunos casos la inadecuada, deteriorada, e incluso inexistencia de instrumentos necesarios para cumplir sus tareas requeridas en su puesto (Asociación Aurora Vivar, 2006).

En la población operaria del sector agroindustrial se han incorporado incentivos salariales para poder motivar a sus trabajadores y obtener una mejor producción; sin embargo, no siempre estos beneficios llegan a satisfacer al empleado, puesto que es necesario conocer al trabajador con respecto a sus inquietudes y aspiraciones; esto quiere decir, que se debe estudiar a la actividad humana como una actividad grupal y no individual (Audirac, De León, Domínguez, López, Puerta, 1994).

Es por ello que se realizó una búsqueda de los diferentes cuestionarios existentes que evalúen la variable, construidas y/o validadas en otros países, debido a que en Perú no existe ningún test que evalúe calidad de vida laboral; es así que se observaron los siguientes instrumentos:

El Cuestionario básico y criterios metodológicos para las encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe conformado por 77 preguntas que evalúan seis dimensiones: características sociodemográficas del trabajador y la empresa, condiciones de empleo, condiciones de trabajo, estado de salud, recursos y actividades preventivas y características familiares (Benavides et al, 2016).

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional - CVP – 35, realiza una medición multidimensional de la calidad de vida profesional, está compuesto por 35 preguntas, las cuales se responden en una escala del 1 al 10, divididas en escalas: nada (1-2), algo (3-5), bastante (6-8), y mucho (9-10), brindando un diagnóstico de la percepción de la calidad de vida profesional según la muestra que se esté investigando (Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo, Rodríguez, 2003).

El Job Content Questionnaire - JCQ, compuesto por 49 preguntas divididas en cinco dimensiones: contenido de trabajo, control de trabajo, demandas de trabajo (expectativas), apoyo social (relaciones) y seguridad en el trabajo, buscando medir las características sociales y psicológicas del trabajo (Karasek, Bisson, Kawakami, Amick, Houtman, Bongers, 1998).

El Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT – GOHISALO”, busca medir la variable en mención de los prestadores de servicios de salud en el ámbito local, compuesto por 74 ítems agrupados en siete dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre (Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010).

Habiendo realizado revisiones de los diferentes cuestionarios antes descritos, se llegó a la conclusión de emplear el Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT–GOHISALO, debido a que proporcionó la oportunidad de desarrollar mediciones en ambientes donde los trabajadores difieren en sus peculiaridades socioculturales y financieras, permitiendo ser colaborador en diferentes sectores de trabajo. Así también, la simplicidad de su estructura, brindando facilidad para el momento de respuesta debido a que el evaluado solo deberá de marcar, según sea su satisfacción. A su vez evalúa siete dimensiones, las cuales son fundamentales y predominantes para poder establecer la existencia de calidad de vida laboral en la empresa (Gonzáles, et al., 2010).

La necesidad de este estudio en la población de operarios empleando el cuestionario GOHISALO es esencial, debido a la existencia de investigaciones en sectores hospitalarios (Hernández-Vicente, Lumbreras-Guzmán, Méndez-Hernández, Rojas-Lima, Cervantes-Rodríguez, Juárez-Flores, 2017), enfermeras (Quintana, Paravic, y Saenz, 2016), enfermería en unidad de urgencia (Silveira, Da Penha, R., Aline, Teixeira, Da Silva, 2019), esterilizaciones (Delgado, De los Ángeles, Delgado, Cano y Ramírez, 2013) y docentes (Hernández, Morales, y Arriaga, 2017), en los cuales fue determinante para estas empresas, puesto que actuaron en función a una mejora a la calidad de vida laboral que brinda a sus trabajadores.

Sin embargo, no existen investigaciones en población operaria de empresas agroindustriales, es por ello la importancia de acceder a instrumentos que permitan evaluar con seguridad la existencia de la variable calidad de vida laboral para poder actuar en función a una mejora, pues un empleado alegre y conforme con sus beneficios es un trabajador que produce más y de manera eficaz (Matesanz, 2015).

Es importante también determinar la diferencia en sexo, edades y tiempo en que laboran en la empresa, puesto que no es lo mismo la calidad de vida laboral para el hombre como para la mujer, siendo esta afirmación avaluada por el estudio realizado por Stecher, Godoy y Toro en 2012, en su investigación “Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile”, tuvo como muestra a 20 operarios de un nivel ocupacional inferior, siendo diez del sexo masculino y diez del sexo femenino, oscilando en edades desde 30 a 50 años de edad.

De acuerdo a la entrevista semiestructurada realizada en la investigación antes mencionada, se puede evidenciar que los testimonios de una joven trabajadora del centro comercial en Santiago de Chile, en relación a la calidad de vida dentro de la empresa es diferente a la de un trabajador de sexo masculino, puesto que las necesidades de ambos serán diferentes como: el esfuerzo físico que posee un joven, comparado al esfuerzo físico de un adulto, el cargo que ocupe, el horario que cumpla, el área donde se desempeñe, entre otros; todo ello ayudará a evidenciar que habrá, tareas en las cuales predomine el sexo masculino y en otras predomine el sexo femenino (Stecher et al., 2012).

Así mismo, Mansilla (2000), divide en dos etapas según las edades de los trabajadores, las cuales son: jóvenes desde los 18 a 24 años y adultos desde 25 a los 64 años, debido a los cambios biológicos y las diferencias de su desarrollo, finalmente Bustelo (2019), refiere que los niveles de experiencia laboral se dividen en tres categorías: junior (2 años a menos), semi senior (2 años a 6 años) y senior (6 años a más); este autor proporciona conocimientos para guiar y determinar las características de cada categoría, en relación a los trabajadores junior se les denomina así porque suelen requerir acompañamiento en la realización de sus tareas, debido al poco tiempo que mantiene desarrollándolas, en el caso de los trabajadores semi senior, ellos son técnicamente autosuficientes, puesto que ya denominan el proceso que deben de seguir para el cumplimiento de sus tareas y los colaboradores en la categoría senior son referentes técnicos dentro del área en la que se desempeñan.

Es importante saber si se brinda o no calidad de vida laboral en la empresa, puesto que el término no solo hace referencia a las condiciones físicas del área de trabajo o igualdad entre los trabajadores, por el contrario, el término Calidad de Vida Laboral se establece cuando existe una interacción entre el trabajador y su entorno laboral, lo que generará que el empleado sea parte del desarrollo de su área de trabajo y se sienta a gusto al desarrollar sus tareas (Segurado y Agulló, 2002).

Existen trabajos realizados con anterioridad que avalan esta investigación, entre los cuales se encuentran: Bonilla, Franco y Trinidad (2012), en su investigación cuyo objetivo general fue identificar el nivel de satisfacción de calidad de vida laboral percibida por los conductores de pasaje foráneo. Esta investigación es de tipo descriptivo-transversal, en conductores de una empresa de autotransporte en Jalisco-México. La muestra estuvo conformada por 18 conductores masculinos, aplicando el cuestionario de CVT-GOHISALO, constituido por 74 ítems, conformada por 7 dimensiones, con un nivel de significación de 0.05, y para su exploración datos estadísticos con el SPSS para Windows versión 15, con Alpha de Cronbach de .64 a .93. Los resultados con baja satisfacción fueron: soporte institucional para el trabajo .72, integración al puesto de trabajo .61, satisfacción por el trabajo .56, bienestar logrado a través del trabajo .83 y, en administración de tiempo libre .94, dos dimensiones obtuvieron un nivel de satisfacción media fueron: desarrollo personal y seguridad en el trabajo .50.

Otra de las investigaciones pertenece a Salvatierra (2013); en su estudio “La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Monterrey”, sobre la calidad de vida en el trabajo, pretende determinar la percepción del talento humano de una empresa del sector financiero sobre su Calidad de Vida en el Trabajo. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, observatorio-exploratorio. En el sector financiero en los estados del centro y sur de la República Mexicana. Con una muestra de 35 empleados de diferentes áreas, 17 fueron hombres y 18 mujeres, cuyas edades oscilaron entre 23 y 50 años de edad. Se utilizó el cuestionario de CVT-GOHISALO, este cuestionario fue sometido a validación de contenido, constructo y criterio, asegurando las propiedades psicométricas que afirman medir el concepto en la población estudiada. Se realizó validación por consejo de expertos, considerando los criterios básicos de Moriyama, mediante el análisis factorial con la validación de

constructo y criterio mediante el cuestionario general de Salud de Golberg de 28 ítems, los expertos concordaron con una calificación global mayor a .70 para todos los ítems del cuestionario. Se estableció la relación teórica entre los conceptos, con el análisis multifactorial, se comprobó la distribución de los ítems en siete dimensiones, con validez relevante total para el cuestionario de .68. Para su validez de criterio se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para el Chi cuadrado, en forma separada por cada dimensión y la confiabilidad se midió con el índice de Alpha de Cronbach un valor de .9527.

Por otro lado, Chacoli (2014), en su investigación validación del cuestionario de calidad de vida laboral "GOHISALO" en trabajadores estatales de Moquegua, su objetivo general fue determinar los niveles de calidad de vida laboral, la comparación y asociación de las dimensiones en funciones de las variables sociodemográficas. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, con un diseño comparativo-correlacional. Son trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua. La muestra estuvo conformada por sujetos de ambos géneros, cuyas edades oscilaban entre los 18 a 55 años. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Calidad de Vida-Gohisalo, evaluando las siete dimensiones. Los resultados indican que la prueba es válida y confiable en el proceso de evaluación de las dimensiones de la calidad de vida laboral, se encontraron niveles altos de consistencia interna, para las siete dimensiones de la prueba, por encima del punto de corte 0.70, en cuanto a la validez se halló correlaciones ítem- test entre moderadas y elevadas, con una significancia menor a 0.05.

Por último, Argüelles, Quijano, Sahuí, Fajardo y Magaña (2015), en su investigación el estudio experimental de la calidad de vida laboral en Mipymes turísticas, con el propósito de desarrollar un modelo predictivo de la calidad de vida laboral. Esta investigación es de tipo experimental-correlacional. En el sector turístico zona centro de la ciudad de San Francisco de Campeche, conformada por 50 trabajadores, representando a la población total. Se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO obteniendo 0.89 de alfa de Cronbach, acreditando su validez y confiabilidades, consta con 74 ítems, agrupándose en 7 dimensiones, en la cual el 50% de ítems es de insatisfacción y el otro 50% de ítems es de satisfacción. Los resultados son altamente aceptables, se analizó los resultados con el método estadístico de la

prueba de T de Student para datos relacionados, con una probabilidad de 0.05, lo que corresponde a para todas las dimensiones.

Existen diferentes conceptos relacionados a Calidad de vida, definiéndolo primero como un componente de satisfacción personal, denominado como: bienestar o felicidad; relacionado con las necesidades básicas de salud y de trabajo, no solo se refiere a los recursos financieros, sino también al tiempo y el esfuerzo que cada individuo dedica a construir en cada organización sea privada o pública (Alves, Cirera, Carlos, 2013; Gonzales, Hidalgo y Salazar, 2007).

Para Espinosa y Morris (2002), calidad de vida es un término subjetivo, está relacionado con la perspectiva que tiene el ser humano acerca de su vida, con sus propias expectativas y proyecto personal.

Por otro lado, Schwartzmann (2003), afirma que existe confusión entre calidad de vida y estado de salud, menciona que son conceptos relacionados con el grado de satisfacción que tiene cada persona con su situación físico, estado emocional, su vida familiar, social y amorosa, entre otros.

Según, Nussbaum y Sen (1993), con postura filosófica y enfoque aristotélico examinan la calidad de vida en función a las necesidades básica del individuo, llegando a realizar o alcanzar actos valiosos para sí mismo.

Así también, De Miguel y De Miguel (2002), definen calidad de vida de manera sociológica, esto quiere decir que, permite identificar la relación con el trabajo y empleo; el trabajo como parte de los ingresos y el empleo como la realización personal.

Sin embargo, De la Rosa, Hernández y Pérez (2001), enfatizan en poder diferenciar el concepto de Calidad de Vida Laboral con el concepto de Calidad de Vida, es necesario comprender las consecuencias de las dimensiones y procesos que establecen las organizaciones sobre el comportamiento, actitudes, expectativas y compromiso de sus colaboradores. Las necesidades que prevalecen durante los tiempos, son el nivel de productividad y satisfacción, las cuales están relacionadas

con el perfil del trabajador y los requerimientos que se necesitan para ocupar el puesto.

Es así como, la calidad de vida laboral es vista desde diferentes enfoques, estos son: humanista; relacionada con la autorrealización, libertad, creatividad, adaptación personal, que tenga en cuenta las dimensiones tanto personal e individual, el sistema de valores, entre otros; Maslow realiza la jerarquía de las necesidades básicas, ya que es un modelo de la experiencia humana (Maslow, 1991).

Así mismo, neopositivismo como visión filosófica nacida del empirismo moderno, la característica de este término es la reducción de la filosofía al análisis del lenguaje tanto ciencia como la vida común del individuo, teniendo en cuenta dos corrientes: lenguaje científico y lenguaje común, las dos depende del principio dogmático que Wittgenstein (1998) codificó a saber que las afirmaciones hechas sobre la realidad existente y solamente tienen sentido si se prueba su verificación sea de manera empírica o formalmente (Vera, 2001).

Otro de ellos es el funcionalismo el cual se desarrolló en el año 1904 como respuesta al estructuralismo, teniendo como principales autores a: William James y John Dewey, este enfoque se preocupa por entender las cosas que el hombre hace y por qué las hace (Castillero, 2018).

Cabe resaltar que, existen otro tipo de enfoques relacionados con la variable, como: (1) enfoque objetivo, según Sánchez (2013), con respecto de la calidad de vida laboral se considera el entorno en el que se desarrollan las actividades laborales, que involucran cuatro aspectos: (a) físico, corresponde a la seguridad y salud de cada trabajador, evitando riesgos; (b) contractual, se puede observar dos factores: la remuneración (reacciones absentismo) y estabilidad laboral (sobrecarga laboral); (c) tecnológico, son necesarias pues contribuye con la realización de actividades laborales; (d) productivo, se considera las oportunidades de promoción y ascenso.

(2) Enfoque subjetivo, está relacionado con la experiencia psicológica de la persona, en tres aspectos: (a) privado y mundo laboral, implica la vida familiar y personal; (b) persona y tareas laborales, son los conocimientos, destrezas y habilidades, (c) empresa y funciones directivas, los trabajadores puedan

interrelacionar, no solo con el desarrollo de habilidades sociales, sino también, para la construcción y compartir conocimientos (Sánchez, 2013).

Por otro lado, la teoría predominante en la cual el autor se basó para realizar el cuestionario es la Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la cual esquematiza mediante una jerarquía las necesidades y factores que motivan al individuo entre ellos se identifican cinco categorías de manera ascendente: (1) necesidades fisiológicas, (2) seguridad, (3) afiliación, (4) reconocimiento y (5) autorrealización, mientras no se cubra las necesidades fisiológicas no se podrá pasar a las de seguridad y así sucesivamente. Maslow, da entender que no todos los seres humanos estarán motivados para satisfacer las mismas necesidades, cada uno deberá satisfacerlas de acuerdo al propósito que quiere llegar (Maslow, 1991).

Luego de haber indagado e investigado teorías que complementen a esta investigación, se encontró las siguientes: Los tres factores de McClelland (1989), existe tres tipos de factores de motivación: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Así mismo, la teoría del factor dual de Herzberg influenciado por dos factores: factores de motivación y los factores de higiene (Ceolevel, 2015). Por último, la teoría X y teoría Y de McGregor (2007), utilizada en el mundo empresarial, aparecen dos estilos: teoría X, está basada a la mediocridad y la teoría Y, es lo que busca conseguir una persona dentro de una organización.

Los autores González et al. (2010), dividen el cuestionario en siete dimensiones: (1) soporte institucional para el trabajo (SIL), se refiere al puesto de trabajo que la organización da a sus colaboradores, donde estos puedan desempeñarse adecuadamente en sus actividades o tareas claras y acordes con su motivación profesional o al puesto laboral; (2) seguridad en el trabajo (ST), esta dimensión contempla características del trabajo, que se relacionan con las condiciones que brindan a los trabajadores en relación con la organización e involucra la satisfacción; (3) integración al puesto de trabajo (IPT), se refiere al compromiso de cada trabajador con la empresa, en sentido de pertenecer a la organización; mientras haya mayor unión por parte de los colaboradores, habrá más motivación y menos ausentismo; (4) satisfacción por el trabajo (SAT), está relacionada con la teoría de Maslow, se entiende como la sensación global de agrado que los colaboradores tienen con

respecto a su trabajo, se refleja en sus sub-dimensiones: orgullo por la empresa, dedicación, participación, autonomía, reconocimiento y autovaloración con respecto al desempeño laboral; (5) bienestar logrado a través del trabajo (BLT), es el estado mental o psicología de la persona en satisfacer sus necesidades relacionadas con la forma de vida, que involucra el disfrute de bienes logrados como: los beneficios, satisfacción por la vivienda, evaluación de salud general y de nutrición; (6) desarrollo personal (DP), se refiere al incremento de aspectos personales de los trabajadores, relacionados con su actividad laboral; a través de las sub-dimensiones: logros, bienestar personal, social y familiar, mejor desempeño laboral; (7) administración del tiempo libre (ATL), se define como el disfrute fuera de horas de trabajo, evalúa los siguientes indicadores: equilibrio entre trabajo y vida familiar, y planificación del tiempo libre (González et al, 2010).

La importancia por la cual se realizó esta investigación, basándose en los cuatro indicadores de Hernández, Fernández y Baptista (2014) son: relevancia social, la presente investigación tiene transcendencia para la sociedad, debido a que permitió determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de calidad de vida laboral en personal operario de empresas agroindustriales, donde se pudo observar un inadecuado ambiente de trabajo, priorizando muchas veces los ingresos y la productividad, que la salud y la comodidad de los trabajadores; implicancias prácticas, permitió detectar y proponer alternativas de solución a la problemática por un inadecuado ambiente de trabajo en sus colaboradores, brindados por los resultados obtenidos por el cuestionario; utilidad metodológica, se brindó con el cuestionario calidad de vida laboral en operarios, información válida mediante la estructura interna, el análisis factorial confirmatorio y confiabilidad por consistencia interna, con resultados originales en Trujillo; valor teórico, esta investigación permitió conocer mejor la variable calidad de vida laboral en población operaria de empresas agroindustriales, por lo que en nuestra realidad son pocos los estudios que se han encontrado en este grupo humano siendo este importante para la organización.

Ante la problemática de no existir estudios psicométricos del Cuestionario en personal operario de empresas agroindustriales, se formuló la pregunta: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo?

Luego de ello, se planteó como objetivo general el determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo. Así mismo, los objetivos específicos fueron: Realizar el análisis descriptivo, establecer la evidencia de validez basada en el contenido, y en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, y la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es instrumental, pretende evaluar las propiedades psicométricas de una escala de medida particular, perteneciente a todas las investigaciones enfocadas al desarrollo de pruebas y materiales, así también influye el diseño y adaptación de los mismos, la finalidad de esta realización de estudio es la edición y estandarización de los instrumentos, que reúnan requisitos de validez y confiabilidad, para obtener resultados coherentes y reales a nuestra población elegida (Montero y León, 2007).

2.2. Variable, operacionalización
 Tabla 1

Operacionalización de la variable Calidad de Vida en el Trabajo

VARIABLE	DEFICIÓN CONCEPTUAL	DEFICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de Vida Laboral	La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales; soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de	Será evaluada por el cuestionario de Calidad de Vida Laboral, el cual consta de 74 ítems y abarca 7 dimensiones mencionadas con una escala tipo Likert sus puntuaciones respectivas de 0- 4.	Soporte institucional para el trabajo: Puesto de trabajo que la organización da a sus colaboradores. 7 Ítems (26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52) Seguridad en el trabajo: Condiciones que se brinda a los trabajadores. Ítems (5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 63, 61, 12, 33, 13) Integración al puesto de trabajo: Compromiso de cada trabajador con la empresa. Ítems (65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43) Satisfacción por el trabajo: Sensación global de agrado con respecto al trabajo.	Escala de intervalo, la cual presenta orden en la categorías, estableciendo intervalos iguales en la medición y distancia, presentados en una unidad de medida de intervalo constante (Hernández et al., 2014).

su tiempo libre.
(González et al,
2010, pp336).

Ítems (15, 22, 16, 17,
20, 3, 4, 14, 2,21,1)

Bienestar logrado a
través del trabajo:
Estado mental o
psicológico al
satisfacer las
necesidades. Ítems
(59, 71, 38, 34, 62,
35, 23, 66, 60, 24, 73)

Desarrollo personal:
Incremento de
aspectos personales
de los trabajadores,
relacionados con su
actividad laboral.
Ítems (67, 68, 53, 69,
54, 64, 70, 74)

Administración de
tiempo libre: Disfrute
fuera de horas de
trabajo. Ítems (58,
57, 56, 25, 55)

2.3. Población, muestra, muestreo y criterios de inclusión y exclusión

La presente investigación se realizó con una población infinita, según Arias (2006), puesto que el tamaño de la población es desconocido. En la base de datos de la Gerencia de Planificación y Desarrollo del Gobierno Regional de la Libertad 2018, se obtuvieron 6 empresas agroindustriales en la provincia de Trujillo.

El tamaño de la muestra fue de 450 colaboradores con edad mínima de 18 y máxima de 60 años ($M = 34.87$, $DE = 10.555$), donde el 51.6% es de sexo masculino, mientras que el 48.4% es de sexo femenino; con relación al grado

de instrucción los niveles que predominan son primaria 51.3% y secundaria 44.7%. También se indagó las etapas de vida de la muestra prevaleciendo la adultez con un 79.3% y el 20.7% en jóvenes; se logró estimar el tiempo que laboran siendo la categoría junior la predominante con un 46.4% y semi senior con un 30.7% (ver tabla 2)

Tabla 2

Distribución de colaboradores según variables sociodemográficas (n = 450)

Variable	F	%
Género		
Hombre	232	51.6
Mujer	218	48.4
Grado de Instrucción		
Inicial	3	0.7
Primaria	231	51.3
Secundaria	201	44.7
Superior	15	3.3
Edad por etapa de vida		
Juventud	93	20.7
Adultez	357	79.3
Tiempo que laboran		
Junior	209	46.4
Semi Senior	138	30.7
Senior	103	22.9
Total	450	100.0

El tipo de muestreo fue probabilístico por conglomerado, todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos; así mismo, este muestreo considera que muchas veces las unidades de análisis se encuentran encapsuladas o encerradas siendo similares entre sí, no hay diferencia de estudiar individuos de un grupo o de otro en determinados lugares físicos o geográficos (Hernández et al., 2014). Es así que se realizó un sorteo y se eligió 2 de las 6 empresas agroindustriales en la provincia de Trujillo, según la base de datos de La Gerencia de Planificación y Desarrollo del Gobierno Regional de la Libertad.

Los criterios de selección considerados fueron:

Criterio de inclusión:

- Trabajadores como mínimo 1 año laborando en la empresa.
- Varones y mujeres con edad entre 18 a 60 años.
- Trabajadores con grado de instrucción mínimo de primaria completa.

Criterio de exclusión:

- Trabajadores que se muestren reacios a responder.
- Operarios que se encuentren de permiso o vacaciones.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica a usar fue la encuesta, que es el procedimiento de investigación que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz (Casas, Repullo y Donado, 2003). Se utilizó una ficha de datos (anexo2), en lo cual estará acorde a los criterios de selección, para una adecuada obtención de datos.

El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral CVT – GOHISALO (anexo 3), creado por Gonzales-Baltazar, Raquel en el año 2010, siendo su procedencia en México. Su aplicación es individual o colectiva, consta de 74 ítems en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, y administración del tiempo libre, con 5 opciones de respuesta tipo Likert, las mismas que van desde 0-Nunca y 4-Siempre.

Con respecto a la validez, se obtuvo evidencia basada en el contenido (por medio de consulta a expertos), constructo (corroborada por análisis factorial) y criterio, las cuales garantizan propiedades psicométricas que afirman poder medir la variable en la población seleccionada. Los expertos brindaron una calificación global superior al 70% para todos los ítems del cuestionario. Se estableció la relación teórica entre los conceptos y, empleando el análisis multifactorial se confirmó la distribución de los ítems en 7 dimensiones.

Se empleó el modelo factorial para determinar la estructura de las relaciones entre dimensiones teóricas de la variable Calidad de Vida en el Trabajo. Se aplicó el método de ejes principales para las siete dimensiones, la cual maximiza la varianza explicada a través de la matriz (R) de correlaciones observadas para cualquier número de factores obtenidos, fueron aceptados

aquellos valores por arriba de 1 (criterio de Kaiser), luego se sometió a la rotación varimax para maximizar la correlación de ítem en un solo factor. Al principio se analizaron 79 ítems del cuestionario, luego de seis análisis factoriales, la escala Calidad de Vida en el Trabajo quedo conformada por 74 frases, descartando 5, por no lograr la carga factorial mínima exigida con anterioridad (0.30) para ninguna de las 7 dimensiones o por tener la carga factorial en una dimensión sin relación teórica.

Es decir, el análisis factorial confirmatorio y evaluación global (Se sometió a la rotación varimax para maximizar la correlación de ítem en un solo factor, pruebas Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de Bartlett, se evaluó la homogeneidad y esfericidad; valores obtenidos .891; $\chi^2 = 13232.534$, $p=0.000$, indicando que las variables son correlacionales. Evaluación localizada (Cargas factoriales $>.30$). Finalmente obteniendo la validez relevante total para el cuestionario, la cual fue de 0.68 (González et al., 2010).

La confiabilidad del cuestionario llegó a ser medido con el índice Alpha de Cronbach, permitiendo verificar el contexto interno de cada ítem, se indicó como resultado valido un superior a 0.5, obteniendo este cuestionario 0.95 indicando así que el cuestionario es altamente confiable (González et al., 2010) y el análisis de índice: Alpha de Cronbach de .64 a .93 (Carbajal y Tamari, 2017).

2.5. Procedimiento

Se acudió a la Gerencia de Planificación de Desarrollo del Gobierno Regional La Libertad 2018 en la provincia de Trujillo, para obtener la base de datos de las empresas agroindustriales en Trujillo, teniendo como resultados 50 empresas establecidas en Trujillo, de las cuales se encontraron activas 23 y 27 inactivas. Frente a ello se optó por el muestreo probabilístico por conglomerado, se realizó un sorteo escogiendo solo 2 de las 6 empresas sorteadas. Se procedió con el envío de cartas para informarles acerca de la investigación que se estaba realizando y solicitar el permiso correspondiente.

Luego de ello, se estableció el horario en coordinación con los representantes de las empresas, al acudir a estas los encargados trasladaron a los operarios seleccionados al lugar acordado para que estos sean

encuestados; inicialmente se aplicó la ficha de datos y se entregó el cuestionario, después de ello se realizó el vaciado de datos en Excel.

2.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se realizó en cinco etapas:

La primera etapa se inició con la evaluación de los supuestos de normalidad univariante, a través de los índices de desviación estándar, se utilizó para derivar el intervalo de confianza para una variable; curtosis es el apuntamiento de la distribución, comparada con la distribución normal y asimetría, en el rango de 1.5 a 3 (Forero, Maydeu-Olivares, Gallardo-Pujol, 2009).

La segunda etapa se seleccionaron 30 ítems debido a la complicación de su terminología puesto que no estaban acorde al nivel educativo de la muestra, según los criterios básicos de Moriyama (1968) los cuales son: que los ítems sean entendidos, que se adapten a las diferentes características de la población, que cada ítem tenga un propósito independiente que evaluar, una adecuada definición de los ítems y que facilite el recojo de información. Luego los datos se procesaron en el programa Microsoft Excel para la obtención de la validez de contenido por la valoración de diez jueces expertos en V de Aiken (1996), con intervalos de confianza $>.70$ (Charter, 2003).

La tercera etapa fue trabajada con el programa de AMOS versión 25, para la corroboración de la estructura interna mediante el análisis confirmatorio, se estimaron las cargas factoriales igual o mayor a 0.40 (Nunally y Bernstein, 1994) y las correlaciones entre factores para obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo, considerando un ajuste satisfactorio si los índices del ajuste global $X^2/df < 2$ (Abad, Olea, Ponsoda, y García, 2011), RMSEA .06; los índices de ajuste comparativo ayudaron a evaluar si el modelo del cuestionario es el más adecuado, para ello CFI y TLI debería tener un puntaje 0.95 (Hu y Bentler, 1999)

La última etapa incluyó el análisis de la consistencia interna, se orientó al uso del estadístico Omega (McDonald, 1999) considerando aceptables si se encuentran entre .70 a .90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

2.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta las consideraciones del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), cuyas consideraciones se basan en: el respeto por el anonimato de los trabajadores, con el fin de evitar información que atente contra las personas y la organización, adicional a ello se les hizo conocer el propósito de la investigación entregando una carta de presentación, también se requirió de su autorización explícita haciéndole llegar un consentimiento informado (anexo 4).

De igual manera el marco teórico se recolectó de acuerdo a los parámetros establecidos para la realización del estudio, evitando la copia de otras investigaciones.

Por último, los resultados de la investigación no han sido adulterados, haciéndose buen uso de la metodología de la investigación en beneficio de toda la comunidad científica

III. RESULTADOS

Tabla 3

Evidencias de validez basadas en el contenido del cuestionario de calidad de vida

Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia
6	0.97	1.00	1.00
19	1.00	1.00	1.00
28	0.80	0.87	0.90
47	0.97	1.00	0.97
49	0.97	1.00	1.00
51	0.97	1.00	1.00
52	0.97	0.97	1.00
7	0.97	1.00	1.00
9	0.83	0.90	0.97
10	0.83	0.87	0.97
12	0.90	0.93	0.93
30	0.93	1.00	1.00
31	0.93	1.00	0.90
33	1.00	1.00	0.90
61	0.93	1.00	1.00
63	0.87	0.97	0.97
18	0.97	0.97	0.97
40	0.97	1.00	1.00
1	0.93	0.90	0.90
22	0.97	0.97	0.97
23	0.93	0.97	0.97
24	0.90	0.87	0.87
35	1.00	1.00	1.00
59	0.97	1.00	1.00
66	1.00	1.00	1.00
71	1.00	0.93	0.93
67	1.00	1.00	1.00
68	0.90	0.93	0.97
55	0.97	0.97	0.97
57	0.97	1.00	1.00

NOTA: Datos de V de Aiken

En la tabla 3, se evidencia los datos obtenidos de los ítems evaluados mediante el coeficiente V de Aiken, mediante la modalidad de Criterio de Jueces, lo cual se basó en buscar aprobación de los ítems propuestos, cambiando la terminología, es decir, adecuar el lenguaje de estos para la población a encuestar. Se obtuvieron resultados desde .87 a 1.00 respaldando la propuesta para cambiar la terminología de los ítems evaluado. El detalle de los cambios efectuados se observa en el anexo 1.

Tabla 4

Resumen de puntuación de los ítems del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo

Ítems	Mín	Máx	M	DE	g^1	g^2	Ítems	M	DE	g^1	g^2
P1	0	4	2.35	1.36	-0.29	-1.14	P38	2.74	1.17	-0.61	-0.55
P2	0	4	2.53	1.14	-0.39	-0.62	P39	2.56	1.88	0.32	1.19
P3	0	4	2.76	1.21	-0.67	-0.59	P40	2.83	1.04	-0.64	-0.29
P4	0	4	2.64	1.15	-0.57	-0.39	P41	2.44	1.25	-0.40	-0.88
P5	0	3	2.56	1.87	0.44	1.52	P42	2.48	1.20	-0.42	-0.66
P6	0	4	2.60	1.22	-0.52	-0.72	P43	2.36	1.18	-0.21	-0.84
P7	0	4	2.26	1.27	-0.27	-0.94	P44	2.34	1.27	-0.28	-0.95
P8	0	4	2.22	1.35	-0.23	-1.09	P45	2.22	1.31	-0.17	-1.12
P9	0	4	2.27	1.35	-0.24	-1.13	P46	2.38	1.26	-0.30	-1.01
P10	0	4	2.23	1.31	-0.22	-1.03	P47	2.31	1.33	-0.29	-1.10
P11	0	4	2.49	1.23	-0.35	-0.90	P48	2.38	1.25	-0.28	-0.94
P12	0	4	2.47	1.22	-0.32	-0.87	P49	2.07	1.42	-0.13	-1.27
P13	0	4	2.32	1.25	-0.25	-0.91	P50	2.07	1.26	-0.07	-0.95
P14	0	4	2.34	1.20	-0.23	-0.85	P51	2.20	1.31	-0.27	-1.05
P15	0	4	2.63	1.18	-0.41	-0.89	P52	2.24	1.34	0.10	0.16
P16	0	4	2.75	1.17	-0.64	-0.61	P53	2.43	1.24	-0.39	-0.79
P17	0	4	2.78	1.17	-0.62	-0.58	P54	2.03	1.33	-0.10	-1.08
P18	0	4	2.84	1.17	-0.68	-0.64	P55	2.46	1.24	-0.43	-0.82
P19	0	4	2.62	1.29	-0.58	-0.81	P56	2.62	1.18	-0.50	-0.65
P20	0	4	2.47	1.19	-0.45	-0.64	P57	2.42	1.22	-0.36	-0.85
P21	0	4	2.56	1.23	-0.42	-0.87	P58	2.43	1.23	-0.34	-0.84
P22	0	4	2.86	1.09	-0.64	-0.48	P59	2.96	1.14	-0.88	-0.16
P23	0	4	2.52	1.27	-0.41	-0.94	P60	2.94	1.12	-0.82	-0.19
P24	0	4	2.69	1.23	-0.61	-0.64	P61	2.26	1.39	-0.25	-1.19
P25	0	4	1.66	1.48	0.25	-1.39	P62	2.61	1.17	-0.53	-0.52
P26	0	4	2.68	1.18	-0.58	-0.55	P63	2.04	1.21	-0.03	-0.88
P27	0	4	2.65	1.15	-0.60	-0.42	P64	2.51	1.12	-0.34	-0.67
P28	0	4	2.26	1.26	-0.27	-0.87	P65	2.41	1.22	-0.32	-0.86
P29	0	4	2.00	1.29	-0.07	-1.07	P66	2.68	1.12	-0.67	-0.19
P30	0	4	2.26	1.21	-0.19	-0.99	P67	2.50	1.13	-0.39	-0.58
P31	0	4	2.31	1.19	-0.24	-0.88	P68	2.61	1.16	-0.45	-0.74
P32	0	4	2.43	1.21	-0.38	-0.80	P69	2.39	1.22	-0.38	-0.80
P33	0	4	2.41	1.26	-0.30	-0.91	P70	2.56	1.14	-0.50	-0.55
P34	0	4	2.44	1.16	-0.32	-0.70	P71	2.54	1.16	-0.39	-0.68
P35	0	4	2.82	1.10	-0.67	-0.32	P72	2.33	1.20	-0.30	-0.75
P36	0	4	2.74	1.10	-0.59	-0.36	P73	2.72	1.08	-0.57	-0.31
P37	0	4	2.73	1.17	-0.59	-0.58	P74	2.64	1.05	-0.52	-0.20

Nota: M: Media; σ : Desviación estándar; g^1 : Asimetría; g^2 : curtosis.

La tabla 4, de resumen de las puntuaciones de los ítems en las que se obtuvo un rango de 0 a 4 puntos para los 74 ítems, se reportan valores de asimetría y curtosis por debajo del umbral que indica sesgo ($g^1 < 1.5$, $g^2 < 3$), además se aprecia que los ítems 5, 25, 39 y 52, presentan tendencia a puntuar por debajo de la media.

Tabla 5

Índices de ajuste del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo

Modelo	χ^2	gl	χ^2/gl	RMSEA	IC 95%	CFI	TLI
Modelo original	22530.262	10424	2.16	0.036	(.035 - .037)	0.68	0.66

Nota: χ^2 : Chi cuadrado; gl: Grados de libertad; RMSEA: Raíz cuadrada media del error de aproximación; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 5, con base en el modelo original de 7 factores del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo, como se aprecia en la tabla, los índices de ajuste absoluto señalaron valores aceptables ($\chi^2/\text{gl} = 2.16$, $\text{RMSEA} = .036$ IC [.035 - .037]), pero los índices de ajuste comparativo alcanzaron valores por debajo de lo esperado ($\text{CFI} = .68$; $\text{TLI} = .66$).

Tabla 6

Cargas factoriales de los ítems del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo.

Factor	Ítems	MG	Factor	Ítems	MG
SegT	P7	0.57	BieLogT	P62	0.51
	P5	0.38		P66	0.61
	P8	0.55		P60	0.59
	P29	0.59		P59	0.61
	P30	0.64		P38	0.67
	P31	0.65		P35	0.64
	P9	0.54		P34	0.63
	P72	0.50		P24	0.57
	P10	0.63		P23	0.56
	P11	0.55		P71	0.56
	P63	0.50		P73	0.58
	P61	0.38		P20	0.68
	P12	0.62		P21	0.62
	P13	0.62		P17	0.69
IntePT	P33	0.63	P16	0.65	
	P43	0.69	P14	0.57	
	P42	0.66	P4	0.56	
	P41	0.63	P3	0.58	
	P40	0.63	P2	0.51	
	P39	0.45	P1	0.50	
	P37	0.70	P22	0.64	
	P36	0.65	P15	0.68	
	P32	0.69	P70	0.72	
	P18	0.61	P74	0.63	
SopI	P65	0.53	P69	0.66	
	P27	0.67	P68	0.74	
	P26	0.63	P67	0.75	
	P28	0.63	P64	0.72	
	P6	0.57	P54	0.52	
	P19	0.65	P53	0.67	
	P44	0.72	P55	0.64	
	P45	0.71	P58	0.77	
	P46	0.78	P57	0.77	
	P47	0.67	P56	0.75	
SopI	P48	0.73	P25	0.27	
	P49	0.56			
	P50	0.59			
	P51	0.58			
	P52	0.55			

Nota: λ : Carga factorial; SegT: Seguridad en el trabajo; IntePT: Integración al puesto de trabajo; SopI: Soporte institucional para el trabajo; BieLogT: Bienestar logrado a través del trabajo; SatT: Satisfacción por el trabajo; DesP: Desarrollo personal; AdmTL: Administración de tiempo libre.

En la tabla 6 las cargas factoriales alcanzaron valores desde .27 hasta .78 en los factores de seguridad en el trabajo, integración al puesto y soporte institucional, para la muestra general.

Tabla 7

Consistencia interna del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo

Factores	Can. Ít	ω
SegT	15	0.87
IntePT	10	0.78
Sopl	14	0.90
BieLogT	11	0.79
SatT	11	0.80
DesP	8	0.72
AdmTL	5	0.73

Nota: ω : Coeficiente de consistencia interna; SegT: Seguridad en el trabajo; IntePT: Integración al puesto de trabajo; Sopl: Soporte institucional para el trabajo; BieLogT: Bienestar logrado a través del trabajo; SatT: Satisfacción por el trabajo; DesP: Desarrollo personal; AdmTL: Administración de tiempo libre.

En la tabla 7, se presenta la confiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo, donde el factor seguridad en el trabajo obtiene valores de consistencia desde .87 a .89 en la muestra general; de igual manera, el factor integración al puesto de trabajo el cual obtiene valores de consistencia de .78; soporte institucional, de .90; bienestar logrado a través del trabajo de .79; satisfacción laboral de .80; desarrollo personal de .72 y administración del tiempo libre de .73.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados estadísticos obtenidos del cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en operario de agroindustrias de Trujillo, se explican los resultados de manera cualitativa:

Se logró cumplir con el objetivo general planteado, puesto que se determinó las propiedades psicométricas del cuestionario en 450 operarios de 2 agroindustrias en Trujillo teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, los cuales son: trabajadores como mínimo laborando un año en la empresa, varones y mujeres (18 a 60 años de edad), grado de instrucción mínimo con primaria completa, reacias a responder y que se encuentren de permiso o vacaciones.

Se revisó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo con la participación de 450 colaboradores con edad mínima desde 18 hasta los 60 años ($M = 34.87$, $DE = 10.555$), donde el 51.6% es de sexo masculino, mientras que el 48.4% es de sexo femenino; con relación al grado de instrucción los niveles que predominan son primaria 51.3% y secundaria 44.7%. También se indagó las etapas de vida de la muestra prevaleciendo la adultez con un 79.3% y el 20.7% en jóvenes; se logró estimar el tiempo que laboran siendo la categoría junior la predominante con un 46.4% y semi senior con un 30.7% (ver tabla 2).

Se considera importantes detallar estas características de la muestra debido a que se presentan diferencias físicas, biológicas y el nivel de desarrollo, lo cual fue mencionado por Mansilla (2000), en su estudio de las etapas del desarrollo humano, los rangos de edades que son entre jóvenes y adultos, respaldando así la investigación de Stecher, Godoy y Toro (2012), los cuales sustentan, que la calidad de vida laboral no es lo mismo que se le brinda a un joven, que a un adulto. Así mismo, Bustelo (2019) sustentó que los niveles de experiencias laboral están divididas en tres categorías: junior (2 años a menos), semi senior (2 años a 6 años) y senior (6 años a más), es determinante debido a que cada uno de ellos va requerir acompañamiento en la ejecución de sus funciones en diferentes niveles según los años de su experiencia que se encuentren labrando.

Se estableció la evidencia de validez basada en el contenido del cuestionario mediante el coeficiente V de Aiken, utilizando la modalidad de Criterio de Jueces, la cual se inició cambiando la terminología, es decir, adecuar el lenguaje de estos

para la población a encuestar, se buscó a los jueces expertos obteniendo la aprobación de los 30 ítems propuestos, de los cuales 22 ítems fueron reemplazados por sinónimos, 5 ítems se rediseñaron y en 3 ítems se planteó situaciones diferentes relacionadas a la población, se lograron resultados desde .87 a 1.00 (ver tabla 3), todos estos datos se procesaron en el programa Microsoft Excel para la obtención de la validez de contenido por la valoración de diez jueces expertos en V de Aiken (1996), con intervalos de confianza $>.70$ (Charter, 2003). Respaldo a la propuesta para cambiar la terminología de los ítems evaluados, estos resultados son avalados por Salvatierra (2013), quien refiere en su investigación que la validez basada en el contenido se deben considerar los criterios básicos de Moriyama (1968) los cuales son: que los ítems sean entendidos, que se adapten a las diferentes características de la población, que cada ítem tenga un propósito independiente que evaluar, una adecuada definición de los ítems y que facilite el recojo de información.

Siguiendo con el segundo objetivo específico, se realizó el análisis descriptivo estadístico del cuestionario, se mostraron las puntuaciones de los ítems en las que se obtuvo un rango de 0 a 4 puntos para los 74 ítems, se reportan valores de asimetría y curtosis por debajo del umbral que indica sesgo ($g_1 < 1.5$, $g_2 < 3$), además se aprecia que los ítems 5, 25, 39 y 52, presentan tendencia a puntuar por debajo de la media; Forero et al. (2009), refieren que una puntuación de 1.5 a 3, evidencia una distribución normal univariada, es decir la tendencia a responder ha sido en los niveles intermedios, lo cual refleja que estos operarios perciben que en su calidad de vida laboral se encuentran en el término medio.

Esto fue respaldado por Barrón (2014), quien afirma que es necesario brindar a los operarios un buen nivel de calidad de vida laboral, debido a que ellos son el pilar de las empresas, las representan, les proporcionan vida y les genera una identidad (Chiavenato, 2008). Cabe resaltar que si la calidad de vida es inexistente esto puede generar diversos niveles de accidentes mortales y no mortales, es decir, a mayores accidentes laborales perjudica la calidad de vida laboral (Centro de Prensa–OMS, 2005).

En el tercer objetivo se estableció la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante del análisis factorial confirmatorio, en base al modelo original propuesto para el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo 7 factores, se

realizó la especificación en el programa Amos (Versión 25) a fin de comprobar si este modelo se ajusta al contexto y explica la medida del concepto. Entonces, se aprecia que los índices de ajuste absoluto señalaron valores aceptables ($\chi^2/df = 2.16$, RMSEA = .036 IC [.035 - .037]), estos resultados llegaron a cumplir con el criterio establecido por Abad, et. al. (2011), quienes especificaron que el ajuste global debe tener un valor menor a .2 y menor .08 y Hu y Bentler (1999) señalaron que el puntaje de RMSEA debe ser menor a .06, sin embargo, los índices de ajuste comparativo alcanzaron valores por debajo de lo esperado (CFI = .68; TLI = .66), no logrando alcanzar el puntaje mayor a 0.95 planteado por Hu y Bentler (1999).

Las cargas factoriales obtenidas, alcanzaron valores de la siguiente manera: en los factores de seguridad en el trabajo, integración al puesto y soporte institucional, valores desde .38 hasta .78 para la muestra general. Por su parte, en el grupo de factores Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal y Administración de tiempo libre, en la muestra general las cargas factoriales obtenidas fueron de .27 a .77.

El puntaje es bajo porque la prueba ha sido creada para otro grupo laboral, por lo que no existe un instrumento para el rubro de operarios, aun cuando hay autores que indican que, si se debería abordar este tema, entre ellos se tuvo a Camacho (2008), refiriendo que una de las ventajas predominantes de una organización es proveniente de los individuos que laboran en ellas; siendo calificados por Chiavenato (2008) como los que crean y fortalecen el producto que llegara al mercado, ellos son los encargados de producir, vender, atender al cliente, comunicar y dirigir las actividades comerciales de las empresas. Así también para Espinoza y Morris (2002), el término CVT está relacionado con la perspectiva que tiene el trabajador acerca de sus expectativas y proyectos personales, lo cual es indispensable según Temple (2010), generando más productividad, satisfacción laboral y calidad de vida laboral.

En base a los resultados obtenidos se debería replantear un nuevo diseño, teniendo en cuenta que ya existen cuestionarios que miden CVT en trabajadores, pero no cumplen con los términos que se manejan en la población operaria de agroindustrias.

En el siguiente objetivo, se estableció la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario, donde el factor seguridad en el trabajo obtiene valores de consistencia desde .87 a .89 en la muestra general; de igual manera, el factor integración al puesto de trabajo el cual obtiene valores de consistencia de .78; soporte institucional, de .90; bienestar logrado a través del trabajo de .79; satisfacción laboral de .80; desarrollo personal de .72 y administración del tiempo libre de .73, las puntuaciones que se obtuvieron son avaladas por Campos-Arias, Oviedo (2008), quienes sustentan que los resultados esperados deben de ser entre .70 a .90. Sin embargo, existen autores que discrepan en los puntajes con respecto a confiabilidad, entre los cuales se encuentran: Chacoli (20014), sustenta que los niveles altos de consistencia interna de la prueba deben de ser por encima del punto de corte .70; sin embargo, Bonilla et al. (2012), refiere que la confiabilidad por consistencia interna puede ser aceptada desde .64 a .93. Salvatierra (2013), nos brinda unos resultados diferentes puesto que enfatiza que la confiabilidad debe de obtener un valor de .95, a lo cual Argüelles, et. al (2013), brinda un resultado más accesible para la confiabilidad siendo este aceptable desde .89.

Cabe resaltar que la prueba mide con precisión, pero con poco margen de error, es decir, no mide en su totalidad la variable Calidad de Vida en el Trabajo. Todo ello es debido a la falta de estudios teóricos sobre las variables organizacionales; si bien es cierto están descritas con definiciones, componentes y características, sin embargo, no se complementa con una teoría psicológica que permita una mayor comprensión del constructo. La importancia de poder evaluar Calidad de Vida Laboral es avalada por autores como: Morgan (1990) quien refiere que las personas son el elemento más valioso de la empresa, este valor no predominaba en ese tiempo, puesto que se trabajaba mediante un sistema rígido y burocrático, denominando a las empresas como una máquina. Así también, Camarena (2016) mencionó que en los siglos XIX y XX tenían al trabajador como una persona que solo debería cumplir reglas y normas, buscando que la empresa sea más eficiente. Pedrero-Nieto (2009), afirmó que todo ello generó situaciones laborales transitorias las cuales causaban estrés, fatiga, problemas neurológicos, del sistema digestivo-respiratorio y escasas relaciones interpersonales; todo ello para Muchinsky (2000) era resultado de la inexistencia de calidad de vida laboral debido a las condiciones laborales no eran las más adecuadas para el personal.

Davoine (2006) sustenta que mientras que el trabajador se sienta protegido, seguro y valorado su desempeño va ser satisfactorio; lo que se pretendió con esta investigación es que se pueda entender que a mayor importancia se le brinde a la variable Calidad de Vida Laboral, mejores serán las condiciones laborales para el trabajador (Hilda, 2010).

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación fueron: el que la mayoría de las empresas a las que se les invitó respondieron con una negativa sustentando que no tenían el tiempo para poder programar una hora estimada para aplicar el cuestionario a sus operarios o se encontraban en tiempo de cosecha y tenían que avanzar en el recojo del producto para que este no se pierda. Así también el que la base de datos proporcionada por la Gerencia de Planificación y Desarrollo del Gobierno Regional de la Libertad se encontraba desactualizada, pues se encontró que alrededor de 27 empresas agroindustriales se encontraban inactivas, sin embargo, figuraban en la base de datos.

Finalmente se decidió trabajar con el cuestionario Calidad de vida en el trabajo en operarios de empresas agroindustriales debido a que si se logra obtener un cuestionario que sea comprendido por los operarios y evalúe la variable antes mencionada se podrá trabajar en función al resultado obtenido, pues la empresa es proveniente de los individuos que laboran en ellas (Camacho 2008), son los trabajadores los que crean y fortalecen el producto que llegará al mercado (Chiavenato, 2008), todo ello sustentado también por Morgan (1996) calificando al ser humano como el elemento más valioso dentro de una organización y es quien hace posible el logro de cada meta. Es por ello que las empresas son representadas por las personas (Chiavenato, 2008) y si las empresas son por las personas, no queremos que ellas, quienes le dan vida a la organización se encuentren laborando en malas condiciones, sin generarles una calidad de vida. Todos los autores reconocen el valor del capital humano, es importante que podamos darle más apoyo y si logramos realizar más investigaciones en función a calidad de vida en el trabajo se podrá brindar más alternativas de solución a la problemática que debería de ser inexistente.

V. CONCLUSIONES

- Se realizó el análisis descriptivo del cuestionario reportando valores de asimetría y curtosis por debajo del umbral, resaltando los ítems 5,25,39,52 los cuales presentan tendencia a puntuar por debajo de la media, indicando una distribución normal univariada, es decir se cumple la propiedad.
- Se estableció la evidencia de validez basada en el contenido del cuestionario obteniendo resultados de .87 a 1.00, respaldando la propuesta para cambiar la terminología de los ítems evaluados.
- Se estableció la evidencia de validez basada en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatoria del cuestionario, se obtuvo valores desde .27 hasta .78 en las 7 dimensiones; así mismo, no se obtuvo un ajuste comparativo dentro de los resultados esperado (CFI = .68; TLI = .66) a mayor .95.
- Se estableció la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario obteniendo puntajes por encima de lo esperado $>.72$ a .90 en las siete dimensiones.

VI. RECOMENDACIONES

- La investigación presentada, es un referente que va a permitir ampliar las investigaciones futuras con la variable CVT, teniendo en cuenta a las demás empresas del distrito de Trujillo, en el rubro de agroindustrias.
- Para futuras investigaciones, en las cuales se decida utilizar el cuestionario estudiado, se recomienda explorar la estructura del modelo, haciendo una exploración y proponiendo un nuevo esquema, asimismo se debe elaborar instrumentos para la variable.
- También se recomienda el poder realizar una adaptación a los ítems en general del cuestionario, mejorando la terminología y reduciendo la cantidad de ítems, acorde a la población operaria de diversas empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., y García, C. (2011). *Medición en Ciencias Sociales y de la Salud*. España: Síntesis.
- Acosta, D., Añez, E., Córdova, Y., Flórez, J., Guigñan, O., Iriarte, M ... Sánchez, Y. (2017). *Pensando las organizaciones desde Gareth Morgan*. Venezuela: Santa Ana de Coro.
- Aiken, L. (1996). *Test psicológicos y evaluación*. (8va ed.). México: Prentice Hall.
- Alves, D., Cirera, Y., Carlos, A. (2013). Vida con calidad y Calidad de vida en el trabajo, *Revista Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Argüelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M., y Magaña, D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Revista Global de Negocios*, 3(1), 1-16. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Arias, F (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6° ed.). Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Asociación Aurora Vivar. (10 de agosto de 2006). *Gloobal-Perú: Salud y seguridad en el trabajo de la agroindustria de exportación no tradicional*. Recuperado de http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Textos&id=2095&opcion=documento#ficha_gloobal
- Audirac, C., De León, M., Domínguez, A., López, M y Puerta, L. (1994). *ABC del Desarrollo Organizacional*. México: Trillas S.A.
- Barrón, A. (2014). La necesidad de mantenimiento de personas en Empresas de Lima Metropolitana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. *Revista de la facultad de ciencias contables*, 22(41), 99-106. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/10072/8813>
- Benavides, F., Salazar, P., Cornelio, C., Avila, A., Agudelo, A., Amable, M... Vives, A. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las encuestas sobre

- condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. *Revista Cadernos de Saúde Pública*, 32(9), 1-13. Recuperado de <https://www.scielo.org/pdf/csp/2016.v32n9/e00210715>
- Bonilla, C., Franco, S., y Trinidad, A. (2012). Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 13(2), 11- 16. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst122b.pdf>
- Bustelo, S. (1 de febrero del 2019). Niveles de seniority UX. *Kambrica*. Argentina: Buenos Aires. Recuperado de <https://www.kambrica.com/niveles-de-seniority-ux/>
- Camacho, A. (2008). Impacto de la gestión tecnológica en la competitividad de las pymes caleñas. *Revista Entramado*, 4(1), 8-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265420384002.pdf>
- Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), 135-174. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/312120910_La_organizacion_como_sistema_el_modelo_organizacional_contemporaneo
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Castillero, O. (2018). *La teoría funcionalista de Jhon Dewey: este investigador tuvo una gran influencia en la psicología educativa de la psicopedagogía*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-funcionalista-john-dewey>
- Casas, A., Repullo, J. y Campo, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Revista Atención Primaria*, 31(9), 592-600. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703792221>
- Carbajal, A., y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología*, 35(2), 617-642. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/18797/19018>

- Centro de prensa-OMS. (2005). *El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue en aumento. Comunicado conjunto OMS/Oficina Internacional del Trabajo*. Recuperado de <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- Ceolevel (2015). *La teoría de motivación-higiene de Herzberg*. Extraído de <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- Chacoli, C. (2014). *Validación del cuestionario de calidad de vida laboral "GOHISALO" en trabajadores estatales de Moquegua, Lima* (Tesis licenciatura), Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1144>
- Charter, R. (2003). A Braekdown of Reliability Coefficients by Test Type and Realiability Method, and the Clinical Implications of Low Reliability. *The journal of general psychology*, 130(3), 290-304. Recuperad the <https://pdfs.semanticscholar.org/707e/3fb467eebf0218e1870ce967d71635bafa4e.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.). México: McGraw-Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Colegio de psicólogos del Perú. Consejo Directivo Nacional-Año del Buen Servicio al Ciudadano*. Recuperado de <https://www.cpsp.pe/>
- Davoine, L. (2006). Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators. *Revista Documents de travail du Centre D'Estudes de L'Emploi*, (59), 1-28. Recuperado de <http://hussonet.free.fr/ilaeken.pdf>
- Delgado, D., De los Ángeles, M., Delgado, F., Cano, I., y Ramírez, O. (2013). *Calidad de vida en el trabajo y condiciones de trabajo en auxiliares de esterilización*, (Escuela de Posgrado), Universidad Científica del Sur, Lima – Perú. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art08.pdf>
- De Miguel, A., y De Miguel, I. (2002). Calidad de vida laboral y organización del trabajo: colección informes y estudios, Madrid. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (51), 185-188. Recuperado de

http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/51/Recen01.pdf

De la Rosa, D., Hernández, O., y Pérez, F. (2001). *Factores psicosociales, salud y calidad de vida laboral en una muestra de trabajadores de la comunidad autónoma de Canarias*. Conferencia llevada a cabo en España, Valencia.

Espinoza, M., y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. Chile: Dirección del trabajo, departamento de estudios*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-64333_recurso_1.pdf

Forero, C., Maydeu-Olivares, A., Gallardo-Pujol, D. (2009). Factor Analysis with Ordinal Indicators: A Monte Carlo Study Comparing DWLS and ULS Estimation. *Psychology Press, 16(4), 625-641*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/236623594_Factor_Analysis_with_Ordinal_Indicators_A_Monte_Carlo_Study_Comparing_DWLS_and_ULS_Estimation

French, W. (1996). *Desarrollo Organizacional*. (5ª ed.). México: Prentice-Hall

Gamez, A. (24 de febrero de 2016). *Psicología de las organizaciones. El cerebro y el corazón de las empresas*. Recuperado de <https://psicologiaycomunicacion.com/psicologia-de-las-organizaciones-el-cerebro-y-el-corazon-de-las-empresas/>

Gómez, C. (2009). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem, Universidad Católica de Colombia. *Revista Avances de la disciplina, 4(1), 113-124*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297224086010.pdf>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010a). *Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT – GOHISALO, Jalisco* (Tesis doctorado), Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de https://works.bepress.com/jose_salazar/4/

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010b). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo “CTV-GOHISALO”. *Revista Ciencia y trabajo, 12(36), 332-340*. Recuperado de

https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT-Gohisalo

González, R., Hidalgo, G., y Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización. *Revista Psicología y salud*, 11(1), 115-123. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: Mc-Graw Hill.

Hernández-Vicente, I., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., Juárez-Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública de México*, 59(2), 183-192. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v59n2/0036-3634-spm-59-02-00183.pdf>

Hernández, J., Morales, M., Arriaga, M. (2017). *Calidad de vida laboral en docentes universitarios: más allá de la satisfacción*, Jalisco (Tesis Licenciatura), Universidad de Guadalajara-Cunorte, México. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1869.pdf>

Hilda. (26 de octubre de 2010). *El trabajo en el siglo XXI*. Recuperado de <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/el-trabajo-en-el-siglo-xxi>

Hu, L., Bentler, P. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10705519909540118>

Karasek, R., Bisson, Ch., Kawakami, N., Amick, B., Houtman, I., Bongers, P. (1998) The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.515.1283&rep=rep1&type=pdf>

Lebioda, L., Schneider, I., y Mattos, A. (2019). The Influence Mobile of Technology Usage Behavior on Perceived Work Performance Improvement. *International Journal of Development Research*, 9(2), 25733-25738. Retrieved from

<https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/12292.pdf?fbclid=IwAR2mK50Qi26aioLqcnaIf-nN3TS33cWEZVAXt64qrfbZ-kqVUQF5zuaeQnI>

López, J., Villaprado, O., y Apolinario, R. (2016). *Determinantes de calidad de vida laboral en las pymes de Guayaquil, Ecuador* (Tesis Doctorado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/296332260_DETERMINANTES_DE_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_EN_LAS_PYMES_DE_GUAYAQUIL_ECUADOR

Mansilla, M. (2000). Etapas de desarrollo humano. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(2), 106-116. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4999/4064>

Martín, J., Cortés, J., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., Rodríguez, A. (2003) Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35). *Revista Gaceta Sanitaria*, 18 (2), 129-136. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (2º ed.). Madrid: Díaz de Santos, S.A.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea, S.A.

McDonald, R. (1999). *Test Theory a Unified Treatment*. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.

McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas aplique la teoría y para lograr un manejo eficiente de su equipo*. México: McGraw-Hill.

Matesanz, V. (10 de febrero de 2015). *Forbes: La importancia de cuidar a todos tus empleados*. Recuperado de <https://forbes.es/business/6258/la-importancia-de-cuidar-a-todos-tus-empleados/>

Montero, I., & León, O. (2007). A guide naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(3), 847-862. Retrieved from http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf

- Moriyama, I. (1968). *Indicators of Social Change Problems in the Measurements of Health Status*. New York: Russell Sage Foundation.
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid: RA-MA.
- Muchinsky, F. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.
- Nunally, J., Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nussbaum, M., y Sen, A., (compiladores). (1993). *La Calidad de Vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Pedrero-Nieto, M. (2009). Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal. *Revista Papeles de Población*, 15(59), 119-171. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252009000500004
- Quintana, M., Paravic, T., Saenz, K. (2016). Quality of life in the workplace for nursing staff at public healthcare institutions. *Latino-Am. Enfermagem*, 24(2), 1-8. Retrieved from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100355&lng=en&tlng=en
- Redacción Gestión. (18 de mayo de 2015). *Empleo: Perú uno de los países con peor calidad laboral en la región*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/peru-paises-peor-calidad-laboral-region-90097-noticia/>
- Reyes, M., Medina, R., Ramírez, M., López, J., Ceballos., O (2018). Satisfaction in a Sports Entity: Design and Validation of a Measurement Scale. *Journal of Physical Education Research*, 5(1), 53-63. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327163369_Satisfaction_of_an_employee_in_a_sports_entity_Design_and_validation_of_a_measurement_scale?fbclid=IwAR2f7Hb3431bG8pfro5wEBSjSBEa8zxsXoHLqTqq9BhESjtebgL2ITV2TRM
- Salvatierra, L. (2013). *La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajo, México* (Tesis de Magister), Universidad de Nuevo León. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/4281/1/1080253899.pdf>

- Sánchez, D. (2013). *Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones, Sabana* (Tesis licenciatura), Universidad de La Sabana. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Revista Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Silveira, G., Da Penha, R., Aline, V., Teixeira, J., Da Silva, I. (2019). Quality of working life and occupational nursing stresses in emergency care unit, *Revista Enfermería Global*, 18(3), 540-553. Recuperado from <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/340861/265431>
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relaciona con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 9-21. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v9n2/art02.pdf>
- Stecher, A., Godoy, L., Toro, J. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. *Revista de Psicología*, 21(2), 140-145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/264/26424861006.pdf>
- Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y Marketing Laboral*. Lima: Metro color S.A.
- Vera, S. (2001). La filosofía del lenguaje en Wittgenstein y la Cuestión del lenguaje privado. *Revista Ciencia Ergo Sum*, 8(2), 191-198. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10402110>
- Wittgenstein, L. (1998). *Philosophische Untersuchungen*. Berlin: Akademie Verlag

ANEXOS

Anexo (1) Tabla Original y Adaptación de Ítems

INDICADOR	Ítem original	Ítem modificado
Soporte Institucional para el trabajo	6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo es.
	19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	19. El nivel de satisfacción que tengo ante el trato que recibo de mis jefes.
	28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.	28. Recibo orientación y ayuda en relación a los resultados obtenidos en las supervisiones de mi trabajo.
	47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.	47. Soy reconocido por mi jefe por esforzarme en realizar bien mi trabajo.
	49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.	49. Cuando tengo problemas fuera de la empresa, que afectan mi desempeño en mi trabajo, recibo apoyo de mi jefe.
	51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	51. En la empresa reconocen mi esfuerzo, compromiso y mi responsabilidad con oportunidades de crecimiento laboral.
	52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	52. Puedo expresar mis opiniones acerca de mi trabajo sin temor a que mi jefe lo tome a mal.
Seguridad en el trabajo	7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.	7. El nivel de satisfacción que tengo con mi salario es.
	9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito.	9. El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro social al que estoy inscrito es.
	10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento de la institución.	10. El nivel de satisfacción que tengo con la liquidación que me brinda la empresa es.
	12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades a actualización que me brinda la institución.	12. El nivel de satisfacción con las capacitaciones que me brinda la empresa es.
	30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	30. Considero que recibo los materiales necesarios para la ejecución de mis tareas laborales.

	31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	31. Considero que los materiales que me brindan para realizar mis tareas laborales, se encuentran en buen estado y son los apropiados.
	33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.	33. Las oportunidades de capacitación son las mismas para todos los colaboradores de la empresa.
	61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).	61. En la empresa me realizan exámenes médicos.
	63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimiento de escalafón) se dan en base a currículos y no a influencias.	63. Las oportunidades de ascender a puestos superiores al mío se dan por nuevas postulaciones y no por influencias.
Integración al puesto de trabajo	18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.	18. El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es.
	40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	40. Busco alternativas de solución para lograr mis objetivos y metas de trabajo.
Satisfacción por el trabajo	1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.	1. El nivel de satisfacción con el tipo de contrato que cuento en este momento es.
	22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	22. El nivel de satisfacción de mi desempeño como colaborador en la empresa es.
Bienestar logrado a través del trabajo	23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	23. El nivel de satisfacción de la calidad de los servicios básicos que he logrado para mi vivienda es.
	24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.	24. El nivel de satisfacción que tengo con el tamaño de distribución de mi casa relacionándola con los miembros de mi familia es.
	35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	35. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.
	59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (Vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	59. Tengo buena capacidad física, mental y social para realizar bien mis actividades diarias (Vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).
	66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.	66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes.

	71. Desde mis perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	71. Desde mi punto de vista, los alimentos que consumo diariamente son suficiente en calidad y cantidad.
Desarrollo personal	67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	67. Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa
	68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	68. Mis habilidades mejoran por desempeñar este trabajo.
Administración del tiempo libre	55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo que cuando estoy fuera del horario de trabajo.	55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que programo cuando estoy fuera del horario de trabajo.
	57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	57. Mis horarios de trabajo me permiten ser parte de las actividades de casa.

Anexo (2) Ficha de Datos

FICHA DE DATOS

Sexo	F	M	Tiempo laborando en la empresa					Edad		
Grado de instrucción	Inicial		Primaria		Secundaria		Superior			
Fecha										

Anexo (3) Cuestionario CTV – GOHISALO

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción en una escala, que va del 0 al 4: donde 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción. Marcar con una (X)

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
1.El nivel de satisfacción con el tipo de contrato que cuento en este momento.					
2.En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.					
3.Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.					
4.En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5.Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
6.Con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo.					
7.El nivel de satisfacción que tengo con mi salario.					
8.Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9.El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro otorgado al que estoy inscrito.					
10. El nivel de satisfacción que tengo con los beneficios que me brinda la empresa.					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. El nivel de satisfacción con las capacitaciones que me brinda la empresa.					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.					
19. Con respecto al trato de mis jefes.					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. El nivel de satisfacción de mi desempeño como colaborador en la empresa.					
23. El nivel de satisfacción de la calidad de los servicios básicos que he logrado en mi vivienda.					
24. El nivel de satisfacción con el tamaño y distribución de mi casa relacionadas con los miembros de mi familia.					

Las siguientes preguntas se contestan de acuerdo a la frecuencia y opinión personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre. Marcar con una (X)

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
25 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta.					
26 Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.					
27 Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.					
28 Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
29 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
30 Considero que recibo la cantidad necesaria de materiales para la ejecución de mis tareas laborales.					
31 Considero que los materiales que me brindan para realizar mis actividades laboral son de calidad.					
32 Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.					
33 Las oportunidades de capacitación son las mismas para todos los colaboradores de la empresa.					
34 Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35 Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.					
36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40 Busco alternativas para lograr mis objetivos y metas de trabajo.					
41 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44 Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45 Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46 Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
47 Soy reconocido por mi jefe por realizar bien mi trabajo.					
48 Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49 Cuando tengo problemas fuera de la empresa, que afecta mi desempeño en mi trabajo, recibo apoyo de mi jefe.					

Marca con una (X) donde: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51 En la empresa reconocen mi esfuerzo, compromiso y mi responsabilidad con oportunidades de crecimiento laboral.					
52 Puedo expresar opiniones acerca del trabajo que realizo sin temor a que mi jefe lo tome mal.					
53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55 Mi trabajo me permite cumplir con mis actividades que programo cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.					
57 Mis horarios de trabajo me permiten ser parte de las actividades de casa.					
58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59 Tengo buena capacidad física, mental y social para realizar bien mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
61 En la empresa me realizan exámenes médicos anualmente.					
62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

Se contestará el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; donde 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo. Marcar con una (X)

ENUNCIADOS		0	1	2	3	4
63	Las oportunidades de ascender a puestos superiores se dan por nuevas oportunidades y no por influencias.					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes.					
67	Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.					
68	Mis habilidades y conocimientos mejoran al estar en este trabajo.					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi punto de vista, los alimentos que consumo diariamente son suficiente en calidad y cantidad.					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

ENUNCIADOS		0	1	2	3	4
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.					

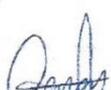
Anexo (4) Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

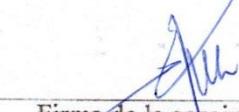
Por medio del presente documento manifiesto que las Srtas. Carmen Mozo Malqui y Mayra Osorio Villanueva presentaron la invitación para ser parte de su investigación denominada "Propiedades psicométricas del cuestionario calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO en operario de empresas agroindustriales de Trujillo. Para ello se me ha brinda la siguiente información:

- El objetivo general del estudio es determinar las propiedades psicométricas del cuestionario calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en operario de empresas agroindustriales de Trujillo.
- El procedimiento que se empleara es el de marcar todas las preguntas (74 ítems) del cuestionario con total sinceridad.
- El tiempo de duración para resolver el cuestionario es de 15 minutos.
- Se brindará un espacio para poder aplicar los cuestionarios.
- Se les informará a los operarios que serán encuestados acerca de la investigación a realizarse.
- Se les brindará a los operarios un presente por haber participado de la investigación.
- El desarrollo del cuestionario será anónimo, los operarios solo brindaran datos como: edad, sexo, grado de instrucción y tiempo que laboral la empresa.
- No se obligará a ningún operario que se rehusé a realizar el cuestionario.

Finalmente, bajo estas condiciones acepto brindar a la cantidad necesaria de operarios para su investigación.


Mozo Malqui Carmen
Investigadora


Osorio Villanueva Mayra
Investigadora


Firma de la agroindustria

Miguel Antonio Rodriguez Rivas
GERENTE GENERAL
AGROINDUSTRIAL UPAO SAC.

