



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Calidad de vida laboral y factores sociodemográficos en trabajadores de una  
Institución Privada de Lima, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Helguero Gonzales, Yannina Daniela (ORCID: 0000-0001-8862-5993)

**ASESORA:**

Mg.Carranza León, Graciela Esmeralda (ORCID: 0000-0001-8079-0775)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CALLAO – PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

*A mi familia, quienes me apoyaron incondicionalmente en el transcurso de este camino para lograr mis metas y objetivos; a mis padres quienes con sacrificio, dedicación y esfuerzo lograron darme una carrera para mi futuro y en especial a mi madre quien estuvo a mi lado para apoyarme y alentarme en todo momento. Gracias por tu amor mamá.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A todo aquel que en algún momento me apoyó para realizar mi sueño. A mi asesora Mg. Graciela Carranza León de quien recibí el apoyo, los consejos y la motivación para realizar esta investigación. Y sobre todo a Dios, al padre celestial, por brindarme las fuerzas que necesitaba para culminar mi carrera.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
2.2. Operacionalización de variables.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Método de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	: Operacionalizacion de la variable 1: Calidad de Vida Laboral .....	16
Tabla N° 2	: Operacionalizacion de la variable 2: Factores Sociodemográficos.....	17
Tabla N° 3	: Nivel de fiabilidad .....	20
TABA N° 4	: Análisis descriptivo sobre Calidad de Vida Laboral .....	22
TABLA N° 5	: Análisis descriptivo sobre Soporte institucional para el trabajo .....	22
TABLA N° 6	: Análisis descriptivo sobre Seguridad en el trabajo.....	23
TABLA N° 7	: Análisis descriptivo sobre Integracion al puesto de trabajo.....	23
TABLA N° 8	: Satisfaccion en el trabajo. ....	24
TABLA N° 9	: Bienestar logrado a travez del trabajo.....	24
TABLA N° 10	: Desarrollo personal del trabajador. ....	24
TABLA N° 11	: Admistracion del tiempo libre .. ....	25
TABLA N° 12	: Calidad de vida laboral y Sexo.....	25
TABLA N° 13	: Calidad de vida Laboral y Edad.....	26
TABLA N° 14	: Calidad de vida loboral y estado civil.....	26
TABLA N° 15	: Calidad de vida laboral y Numero de hijo .. ....	27
TABLA N° 16	: Calidad de vida laboral y Nivel de instruccion.....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 : <i>Diagrama de Barra de Calidad de vida laboral</i> .....	42
Figura N° 2 : <i>Diagrama de Barra de soporte institucional para el trabajo</i> .....	42
Figura N° 3 : <i>Diagrama de Barra de Seguridad en el trabajo</i> .....	43
Figura N° 4 : <i>Diagrama de Barrar de Integracion al puesto de trabajo</i> .....	43
Figura N° 5 : <i>Diagrama de Barra de Satisfaccion en el trabajo</i> .....	44
Figura N° 6 : <i>Diagrama de Barra de Bienestar logrado a traves del trabajo</i> .....	44
Figura N° 7 : <i>Diagrama de Barra de Desarrollo personal del trabajador</i> .....	45
Figura N° 8 : <i>Diagrama de Barra de Aministracion del tiempo libre</i> .....	45
Figura N° 9 : <i>Diagrama de Barra de Calidad de vida laboral y Sexo</i> .....	46
Figura N° 10 : <i>Diagrama de Barrar de Calidad de vida Laboral y Edad</i> .....	46
Figura N° 11 : <i>Diagrama de Barra de Calidad de vida loboral y estado civil</i> .....	47
Figura N° 12 : <i>Diagrama de Barra de Calidad de vida laboral y Numero de hijo</i> .....	47
Figura N° 13 : <i>Diagrama de Barra de Calidad de vida laboral y Niver de instruccion</i> .....	48

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de Calidad de vida laboral y factores sociodemográficos en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019. **Material y Método:** la presente investigación es de diseño no experimental, transversal de nivel descriptivo simple, a través de la muestra de 291 trabajadores de una Institución Privada de Lima. Se utilizó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) elaborada por González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010). **Resultados:** a través de los resultados se obtiene que, el 96,6% de los trabajadores indican nivel bajo de satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral.

Palabras clave: calidad de vida laboral, soporte, integración, desarrollo personal, bienestar, satisfacción.

## ABSTRACT

**Objective:** Determine the level of quality of work life and sociodemographic factors in workers of a Private Institution of Lima, 2019. **Material and Method:** The present investigation is of a non-experimental, transversal design of a simple descriptive level, through the sample of 291 workers of a Private Institution of Lima. The quality of life at work (CVT-GOHISALO) questionnaire prepared by González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010) was used. **Results:** through the results it is obtained that, 96.6% of the workers indicate low level of satisfaction with respect to the quality of work life.

**Keywords:** quality of work life, support, integration, personal development, well-being, satisfaction.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, son muchas las empresas que carecen de condiciones laborales óptimas que permitan el desarrollo y realización personal de sus trabajadores. Es común observar empresas pequeñas que no ofrecen la calidad de vida laboral que el colaborador requiere para alcanzar el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Los cambios en la dinámica y estructura laboral están generando malestar, es así como en un estudio realizado en Argentina por Paris y Omar (2008), se evidenció claramente que la sobrecarga laboral, la inequidad en el trabajo y la falta de apoyo fueron las causas más relevantes de estrés generando insatisfacción laboral en el ambiente organizacional. El estrés laboral es considerado como un riesgo ocupacional ya sea por horarios extensos, ambientes con una infraestructura inadecuada, así como un clima laboral que genera desmotivación en el trabajador además del bajo rendimiento laboral, por otro lado, Pérez, Peralta, y Fernández (2014), refieren que, la sobrecarga de trabajo, el salario del empleado, el tiempo en horarios no flexibles, influyen en el rendimiento del trabajo y en la capacidad del profesional para realizar un trabajo adecuado llegando a sentir inconformidad (Tufã, 2016).

Gil, Viotti y Converso (2017), en España, indican que el estrés laboral genera el “Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)”, afectando al trabajador tanto a nivel emocional como interpersonal y quien a su vez el que mantiene contacto directo con clientes o usuarios en la empresa donde laboran.

En un estudio realizado en Perú, por Bracco, Valdez, Wakeham y Velázquez (2018), indican que el “Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP)” resulta ser la causa de la constante desmotivación, despersonalización y disminución de eficacia en el trabajo y,

manifiesta en el incumplimiento de las labores, disminuye el rendimiento laboral, afectando al bienestar psicológico de la persona.

El malestar de la civilización es ahora el Estrés Laboral causando daños físicos y psicológicas, pues representa un riesgo ocupacional de tipo psicosocial que repercute en la atención y servicios que ofrece el trabajador quien se encuentra en contacto directo con las personas (Gago, Martínez y Alegre, 2017). El Síndrome de Burnout, viene a ser un tipo de estrés que se caracteriza por la falta de motivación en el trabajo, el agotamiento emocional, poca energía para laborar, lo que comúnmente afecta a profesionales en el área de salud, educación y servicios donde se mantienen contacto con clientes, causando en ellos sentimientos de ineficacia y poca realización personal (Arias, Agueda, Delgado, Ortiz y Quispe, 2017).

Posteriormente, se ha ido presenciando una nueva y novedosa forma de trabajo que en cierta manera beneficia a las empresas y en un muy poco porcentaje al empleador, llamada “ad honorem”; quienes participan de esta forma de trabajo son estudiantes de carreras universitarias, donde no reciben ningún tipo de remuneración económica teniendo en cuenta que el factor económico garantiza la satisfacción laboral y el no tener un trabajo remunerado se asocia a la presencia de estrés producto también (Novoa, Burgos, Zentner y Toro, 2018) del agotamiento físico y la carga académica (González, Carrasquilla, Latorre, Torres y Villamil, 2015).

La vida laboral del trabajador se ve afectada, siendo inevitable reconocer el rendimiento inadecuado del profesional, a causa del sistema inmerecido de compensación del logro del trabajo durante el tiempo que llevan laborando en la empresa, incluyendo la baja motivación monetaria y la desvalorización de conocimientos que el trabajador posee,

obteniendo así la penosa calidad de vida organizacional y promoviendo por el contrario la mediocridad del profesional (Murillo, Ramírez, Maldonado y García, 2014). En vista de los cambios observados a lo largo de los últimos años, resulta importante analizar la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones, en quienes se viene incrementando nivel de presión y estrés, con evaluaciones rigurosas, siendo en algunos casos descalificados y considerados no aptos de acuerdo con sus resultados de productividad (Germán, Melo, Salazar y Núñez, 2018).

En efecto, la “Calidad de Vida Laboral” es poder asumir los pedidos de la organización y la competencia que posee el trabajador para lograr afrontarla, de manera que a la larga se obtenga un adecuado progreso a nivel laboral, familiar y personal, buscando así, la satisfacción del empleado obteniendo un entorno laboral seguro donde encuentre el desarrollo y crecimiento personal adecuado, constante satisfacción, motivación y entusiasmo en lo que realiza (Grimaldo y Reyes 2014).

Frente a la realidad presentada, diversos autores realizaron investigaciones a nivel internacional, en México, por Ordóñez, Contreras y González (2017), a través de una investigación con el objetivo de establecer el enlace entre las variables “satisfacción con la calidad de vida laboral y la catastrofización del dolor crónico en empleadoras mujeres”. Esta investigación se realizó con una población de 88 empleadoras mexicanas, por medio de una muestra no probabilística. Se trabajó con el Instrumento de medición de la calidad de vida CVT-GOHISALO. Que mide 7 dimensiones con un total de 74 ítems. Finalmente, en los resultados de la prueba se encuentran niveles de insatisfacción en el bienestar del trabajo (98,9%), baja satisfacción en seguridad en el trabajo, soporte, satisfacción, integración y desarrollo personal del trabajador. En vista de este resultado, se infiere entonces que el dolor

influye negativamente en las actividades de las trabajadoras impactando en el estado de ánimo y sueño en la realización en el trabajo.

Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016), en Colombia realizaron una investigación con el objetivo de evaluar el grado de “calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa en Colombia”, por medio del “Instrumento CVT-GOHISALU”. Trabajando con 132 empleadores y utilizando un muestreo no probabilístico siendo el tamaño de la muestra de 91 empleadores. A través de la Escala de instrumento CVT-GOHISALO y los datos sociodemográficos trabajan 7 dimensiones que miden la calidad de laboral a través de 74 ítems. Las vulnerabilidades al riesgo del desequilibrio en la CVT indican puntajes menores a T40 (bajo  $T < 40$ ), por el contrario, el grado de satisfacción con las dimensiones indican puntajes mayores a T60 (alto  $T > 60$ ). Finalmente, se obtuvo como resultados índices altos en las dimensiones satisfacción en los trabajadores, seguridad en el trabajo, institución para el trabajo siendo comparado con otros estudios, por otro lado, se encontraron índices bajo en posibilidad de promoción y conflicto con los compañeros. Siendo esta una investigación valiosa para identificar qué dimensiones afecta en el trabajador social.

Parsa, Idris, Samah, Wahat y Parsa (2014), realizaron una investigación en Irán con el objetivo de identificar la conexión entre el avance profesional de empleados académicos y la calidad de vida laboral. Se trabajó con una población de 307 en trabajadores académicos, obteniendo una muestra en las edades que variaban entre 26 y 46 años. Se empleó un Instrumento de medición de Calidad de Vida Laboral (QWL) con un total de siete dimensiones de QWL. Donde se observó que el 15% de los empelados poseían bajo nivel de “Calidad de Vida Laboral (QWL)”, el 73% con un nivel moderado y 12% nivel alto de QWL

en la universidad. Por lo tanto, se observa que existe conexión positiva entre calidad de vida laboral QWL y avance profesional.

Contreras, Espinosa, Hernández, & Acosta (2013), a través de una investigación realizada en Colombia, exponen el objetivo de describir la calidad de vida en los trabajadores de un centro. Utilizaron el cuestionario de CVT-GOHISALO, con siete dimensiones y 74 ítems. Obteniendo como resultado que se percibe a través de las respuestas de los trabajadores la ausencia de liderazgo en el trabajo, y la existencia del impacto con las variables sociodemográficas.

Delgado, Inzulza y Delgado (2012), realizan una investigación con el objetivo de encontrar calidad de vida en el trabajo en médicos y enfermeras en Chile. Emplearon el Cuestionario CVT-GOGISALO, mide siete dimensiones y con un total de 74 ítems. Como resultado se obtiene que los trabajadores manifiestan insatisfacción por la calidad de vida en el trabajo con respecto a las dimensiones mencionadas.

En Cuba por Herrera & Cassals (2005), exponen una investigación donde explican factores que influyen en la calidad de vida laboral, dirigido a 20 enfermeros de un instituto a través de instrumentos para medir la calidad de vida laboral, satisfacción, estrés y vulnerabilidad. Obteniendo como resultados que existen índices de calidad de vida laboral adecuados en base a los riesgos de estrés.

Asimismo, en el ámbito nacional se encuentra la investigación realizada por Grimaldo y Reyes (2014), presentada a través del objetivo identificar la relación entre las variables “Calidad de Vida Profesional y el Sueño en Profesionales de la Salud”. Con una muestra de estudiantes de maestrías y doctorados entre 31 y 40 años de edad, siendo un total de 409

estudiantes. Se empleó la “Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de Cabezas (1998)”. Esta Escala mide el nivel de “Calidad de Vida Profesional”, evaluando las siguientes dimensiones: “carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo”. Con un total de 35 preguntas con una escala del 1 al 10. Obteniéndose como resultado una relación baja entre las variables de “calidad de vida profesional y el sueño”, posteriormente, en una segunda evaluación se observó que se encuentra correlación moderada entre las variables de “calidad de vida profesional y sueño”. De tal modo, se deduce que no solo es necesario satisfacer a los clientes y beneficiar a la empresa, sino que también es importante el descanso para un buen desempeño laboral manteniendo la efectividad del trabajo realizado evitando así la incidencia de estrés en los trabajadores.

Velarde & Avila (2002), define la calidad de vida como una situación de bienestar donde los individuos experimentan a través de sensaciones o perspectivas que varían según la persona, el lugar y la sociedad donde se encuentra.

De esta manera, la calidad de vida se basa fundamentalmente en perseguir la felicidad del ser humano, buscando a lo largo de la vida, cambios y sucesos que surgen a través de las etapas y los momentos vividos de cada persona, aquellos elementos que hacen en ellos sentirse mejor, como un buen viaje, amor, juventud y dinero, justificando así su existencia (Solis, Barón, Radillo, & Rivera, 2014).

Por el contrario, Solis, Barón, Radillo, & Rivera (2014), refieren que la calidad de vida se basa no solo en el físico, sino también en los valores y la manera de pensar, sin embargo, la calidad de vida se mantiene en constante cambio gracias a las culturas, épocas y grupos

sociales que rodea al individuo e interfieren en la forma de actuar debido a que hoy en día se busca obtener la aceptación social (Ardila, 2003; Sanjeev, Makkar & Singh, 2016).

Existen factores que están enlazados con la calidad de vida como las relaciones sociales, la salud, el trabajo productivo, economía, bienestar, seguridad e integración familiar (Valera, 2016).

En relación a la calidad de vida, Heylighen (1992), refiere que Abraham Maslow a través de la teoría de la motivación humana, expone una clase de necesidades que llevan a la motivación de las personas conforme la importancia de cada una. Siguiendo el modelo, mientras el ser humano cumpla con la necesidad planteada podrá asumir una nueva necesidad. Las necesidades planteadas son las siguientes:

Nº1: “Necesidades Fisiológicas”: orientada a la supervivencia del hombre, iniciando por las necesidades básicas del hombre como la necesidad de respirar, dormir, comer, beber, de sexo y de encontrar refugio. Nº2: “Necesidades de Seguridad”: luego de lograr la mayor parte de las necesidades fisiológicas, se encuentra siguiente escalón de necesidades inclinado hacia la seguridad personal, estabilidad, protección y orden; encontrando la seguridad física, familiar, de salud, empleo, ingresos y recursos. Nº3: “Necesidades de Amor, Afecto y Pertenencia”: al encontrar las necesidades fisiológicas y de seguridad medianamente satisfechas, el siguiente escalón se encuentra orientado a superar sentimientos de soledad; encontrando en la persona el deseo de querer casarse, formar una familia, ser parte o miembro de una comunidad, iglesia o club. Nº4: “Necesidades de Estima”: al encontrar los tres primeros escalones medianamente satisfechos, la siguiente necesidad está orientada a la autoestima, el logro partículas, reconocimiento, respeto que muestra hacia los demás, al lograr

satisfacer estas necesidades, las personas que se encuentran en este escalón están seguras de sí mismas y se sienten valiosos, por el contrario, cuando no son satisfechas llegan a sentirse inferiores y sin valor. Sin embargo, Maslow determinó dos necesidades de estima: una inferior incorporando el respeto, dignidad, estatus, reputación y reconocimiento; y una superior incorporando sentimientos de confianza, logro, independencia y libertad. N°5: “Necesidades de autorrealización”: se encuentra la parte superior del modelo de necesidades, describiéndolo como el desempeño del potencial personal; la persona inspirada por la música debe hacer música, quien es artista debe pintar y quien es poeta debe escribir.

Aunado a ello, el factor más importante para que toda organización resulte ser exitosa o no, es el personal de la empresa, siendo así, el ser humano pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo con la necesidad de poder mantenerse financieramente (Çetinkanat & Kösterelioglu, 2016), por otro lado, están los trabajadores que se permiten a sí mismos desarrollar sus capacidades, pertenecer a un grupo profesional, ser creativo y estar dispuesto a aprender (Ruzevicius & Valiukaite, 2017), por ende, es beneficioso para la organización mantener empleados felices y que sientan satisfacción por su labor, es decir, generar confianza, mantener la comunicación y la moral, causan experiencias positivas que llevan al trabajador a sentirse valorado y apreciado (Erdem, 2014).

Por otro lado, Leslie, King, & Clair (2019), indican que, se han visto que en las organizaciones las diferencias de género ya no son relevantes, pues hoy en día, se encuentra mayor cantidad de mujeres en el área laboral, por lo tanto, hombres y mujeres enfrentan los mismos impactos negativos en la calidad de vida profesional, así, los cambios sociales que hoy se viven, influyen en la cultura, comunidad y movimientos sociales, así como también impactos negativos como la discriminación, contaminación y aumento de población,



provocando en los trabajadores el desempleo, disminución de salario e inestabilidad laboral, siendo estos eventos que desestabilizan al empleado (Cheung & Leung, 2010), caracterizados como factores estresantes que afectan al individuo vulnerable (Kaur, Sharma & Chaturvedi, 2018).

Sentirse sano, fuerte, ser resistente a los cambios y saber sobreponerse significa estar en las condiciones adecuadas físicamente; intelectualmente es saber llevar las presiones laborales, controlar el estrés y la tensión, satisfacción por el empleo y saber asumir responsabilidades disfrutando lo que hace (Sotomayor y Pombar, 2005). Por lo tanto, la calidad de vida laboral está dirigido a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores enfocándose en reconocer la labor del profesional e intelectual de cada uno de ellos, buscando así la continuidad del empleado en cuanto a participación y profesionalismo, de esta manera se favorece la productividad de la organización (Akram, Ilgan, Ozu-Cengiz & Shah, 2017).

Ciertamente, los trabajadores perciben la inseguridad del centro de trabajo, experimentando factores de riesgo, sintiendo insatisfacción personal y perjudicando la actividad laboral diaria, por ende, es necesario incluir condiciones de trabajo seguras como una adecuada iluminación, el descanso o break, ambiente limpio e infraestructura adecuada que permiten que surja la calidad de vida en la organización (Kitratporn, & Puncreobutr, 2016).

De igual modo, Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor, & Kim (2015), mencionan que la calidad de vida laboral se ve influenciada por aspectos positivos y negativos relacionados al trabajo; siendo un aspecto positivo la satisfacción por la labor realizada, por el

contrario, como aspecto negativo esta la fatiga, trauma y sentimientos de miedo debido al cansancio mental que posee el trabajador en vista de la carga laboral excesiva.

De la misma manera, existen criterios objetivos y subjetivos que explican la experiencia profesional del individuo, con respecto a las dimensiones objetivas están vinculadas a la economía del trabajador, medio laboral e identidad; por otro lado, las dimensiones subjetivas están vinculadas a la satisfacción, identidad en el trabajo y autoestima (Lares, 1998).

Así mismo, el bienestar en el empleado es un factor de suma importancia debido a que influye en la ejecución de sus labores productivamente, manteniendo adecuado estado emocional y físico, llegando a la autorrealización, y de aprendizaje, en comparación a quienes no sienten bienestar laboral, de manera que, al presentar la sobrecarga de trabajo, presión, poca participación en decisiones laborales, bajos salarios, falta de material, poco apoyo administrativo, lleva al trabajador a sentirse estresado y, a experimentar afecciones psicológicas (Akar, 2018; Ruzevicius & Valiukaite, 2017).

Por lo tanto, para beneficiar a las organizaciones y sus empleados, resulta adecuado mantener una práctica de autocuidado, a través ejercicios, descanso y manteniendo un estado de salud balanceado, participando de grupos sociales, determinando tiempos para la familia, ayudando así al empleador a reducir el nivel de estrés y contribuyendo al bienestar emocional de la persona (Bloomquist, Wood, Friedmeyer-Trainor, & Kim, 2015).

Según James (1992), determina que, la calidad de vida laboral es un objetivo, que en cierta forma sirve para la mejora de la empresa, contribuyendo a un ambiente cómodo; segundo, la calidad vida laboral es un proceso que establece los objetivos de la empresa junto

con las necesidades del empleado y, por último, es una filosofía, donde la persona de conocimiento y se llena de experiencia.

Aunado a ello, Sánchez (2016), refiere que la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA), establece que la ergonomía examina las interacciones entre el ser humano y elementos a su alrededor con la finalidad de buscar el bienestar, eficacia y seguridad.

Ergonomía Industrial: “biomecánica ocupacional, aspectos físicos y movimientos, postura, productos, mobiliario, equipo y diseño”. Ergonomía Organizacional: “factores humanos y psicológicos, estrés laboral y mental, liderazgo, organización de tiempos, seguridad y salud”. Ergonomía Ambiental: “medio ambiente, ruidos externos, temperatura, fatiga, esfuerzo y rapidez”. La ergonomía no solo se basa en cuidar la integridad física del trabajador, tiene también como objetivo buscar el bienestar de las personas y un adecuado rendimiento laboral a través de la evaluación, trabajos grupales, organización, planificación logrando establecer las capacidades y limitaciones encontradas en los trabajadores. Por otro lado, también tiene como objetivo adaptar el espacio laboral (herramientas, tareas y equipos) del trabajador buscando la mejora en sus obligaciones laborales (a través de la eficacia, eficiencia, seguridad y comodidad) aumentando en estos la productividad y calidad de trabajo; reduciendo también la carga física y mental encontrando la seguridad en el trabajador.

Con respecto a las principales teorías de calidad de vida laboral se define a Mcgregor (1960), expuso la “Teoría de X y Y” explicando dos actitudes diferentes que reflejan los trabajadores a través de sus comportamientos con respecto a sus labores profesionales.

Según la “Teoría X”, el autor refiere que los directivos de las empresas consideran elemental responsabilizarse de la organización y productividad de la empresa incluido

material, sistema y fines económicos, equipamiento y personal. Debido a que: El trabajo del empleado se basa solo a seguir órdenes prefiriendo evitar asumir responsabilidades; se rehúsan al trabajo y si es posible no laboran; Para que sus empleados se ajusten a las necesidades de la empresa, es necesario motivarlos, controlar su trabajo y en ocasiones llegan a ser condicionados negativamente para obtener un buen rendimiento logrando realizar los objetivos organizacionales, pues trabajan mejor bajo presión o amenazas y siendo obligados; el hombre es poco ambicioso y prefiere ser dirigido, trabaja pasivamente, por lo tanto la organización interviene tomando acciones que favorezcan a la compañía; Se preocupan solo por su bienestar y seguridad, siendo esta una actitud un poco egoísta.

Por el contrario, el autor refiere que en la “Teoría Y”, los directivos de las empresas perciben a sus empleados responsables de asumir tareas y roles importantes, siendo el mayor enfoque para las compañías los fines económicos. Los empleados no suelen resistirse a los cambios comúnmente positivos para la empresa, por otro lado, se muestran activos, creativos e ingeniosos y ayudan a la mejora de esta; para ver el progreso de la organización no siempre es necesario condicionarlos o emplear castigos pues por el contrario estos empleados suelen buscar la autodirección y autocontrol; siendo así, la organización busca que sus empleados logren conseguir sus objetivos y dirijan sus esfuerzos hacia la mejora de la empresa.

Asimismo, de acuerdo con lo referido por Rensis Likert (1984), su comportamiento conforme a las personas con quien labora para lograr así mantener una comunicación efectiva, tomando en cuenta los valores, habilidades y expectativas de los trabajadores con quienes interactúa, siendo esto crucial para las organizaciones y el avance en ellas.

Likert (1984), determina 4 “Sistemas Gerenciales”: Sistema N°1, “Autoritario-Coercitivo”: No existe confianza con el equipo de trabajo, la comunicación es ausente, consideran que el castigo y fomentar miedo es la mejor motivación para sus empleados, las decisiones son tomadas por los jefes tratando a sus trabajadores como seres muy inferiores. Sistema N°2, “Autoritario-Benevolente”: En lugar de fomentar temor para la elaboración del trabajo se busca motivarlos económicamente, existe confianza limitada, la comunicación mejora ayudando para la productividad de la empresa, en este modelo de identifica una mejora. Sistema N°3, “Consultivo”: El condicionamiento es empleado ocasionalmente a través de recompensas y castigos, controlado por los gerentes de la empresa, pero empiezan a considerar las opiniones de los trabajadores, existe mayor comunicación entre el empleado y el empleador. Por lo tanto, se estima que la dirección hacia los objetivos de la empresa es óptima. Sistema N°4, “Participativo”: Se aprecia mayor comunicación, las opiniones de los trabajadores son consideradas y empleadas evidenciándose el desempeño y mejoramiento de la empresa donde se aprecia la participación grupal, existen recompensas económicas y simbólicas.

Por otra parte, durante la recolección de la información que se obtuvo para el desarrollo de esta investigación se generó la interrogante sobre ¿Cuál es el nivel de Calidad de vida laboral y factores sociodemográficos en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019?

La importancia del trabajo de investigación está enfocada en realizar un estudio con precedentes en el tema del área organizacional, analizando diversos aportes que ya han sido realizados, aquellos que se dirigen en incrementar la calidad de vida del profesional en

empresas peruanas con un inadecuado rendimiento de productividad, siendo así los más beneficiados en el tema.

Se busca reconocer las causas y consecuencias vividas en el área laboral, para así poder ayudar a los empleadores y trabajadores a identificar las condiciones de trabajo adecuadas e inadecuadas, obteniendo como resultado el aumento del rendimiento y productividad laboral favoreciendo así la imagen de la institución y el movimiento económico para el país. Por ende, este estudio sirve como precedente para futuras investigaciones centradas en la calidad de vida del trabajador, permitiendo evaluar las realidades empresariales existentes y llegar a hacer aportes en programas sobre promoción y prevención.

Debido a ello el estudio tiene como objetivo general determinar el nivel de Calidad de vida laboral y factores sociodemográficos en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.

Como objetivo específico es 1) Determinar el nivel de Calidad de vida laboral según el sexo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019. 2) Determinar el nivel de Calidad de vida laboral según la edad en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019. 3) Determinar el nivel de Calidad de vida laboral según el estado civil en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019. 4) Determinar el nivel de Calidad de vida laboral según el número de hijos en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019. 5) Determinar el nivel de Calidad de vida laboral según el nivel de instrucción en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación es Descriptivo simple, donde se observa y describe el comportamiento del objeto de estudio sin influir de ninguna forma en él (Sabadías, 1995).

El diseño de investigación es no experimental, puesto que, no se manipulan las variables permitiendo observar los resultados en un contexto natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El estudio es tipo transversal, pues los datos se recolectaron en una sola oportunidad.

### **2.2. Operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	ítems	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Es lograr plenitud y sentirse bien en la actividad profesional, llegando a un estado positivo personal físico y mental (Peñarrieta de Córdova, Santiago, Krederdt, Guevara, Carhuapoma y Chávez, 2014).	Es el bienestar y comodidad que presenta el trabajador en su entorno laboral. Equilibrando las responsabilidades y la satisfacción que siente al cumplir con su labor.	<i>Soporte institucional para el trabajo:</i>	<b>Preguntas:</b> 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	Cualitativa Ordinal
			- Procesos de trabajo - Supervisión - Apoyo de los superiores - Reconocimiento institucional - Autonomía		
			<i>Seguridad en el trabajo:</i>	<b>Preguntas:</b> 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72	Cualitativa Ordinal
			- Ingresos - Insumos - Capacitación - Derechos contractuales		
			<i>Integración al puesto de trabajo:</i>	<b>Preguntas:</b> 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 6	Cualitativa Ordinal
- Pertinencia - Motivación - Ambiente de trabajo					
<i>Satisfacción por el trabajo:</i>	<b>Preguntas:</b> 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22	Cualitativa Ordinal			
- Dedicación al trabajo - Orgullo por la institución - Participación - Autorrealización					
<i>Bienestar logrado a través del trabajo:</i>	<b>Preguntas:</b> 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 63, 71, 73	Cualitativa Ordinal			
- Identificación con la institución - Beneficios para otros - Disfrute del trabajo - Satisfacción con vivienda					



---

		- Salud y nutrición.		
		<i>Desarrollo personal del trabajador:</i>	<b>Preguntas:</b> 53, 54,	
		- Logros	64, 67, 68, 69, 70,	Cualitativa
		- Expectativas	74	Ordinal
		- Seguridad personal		
		<i>Administración de tiempo libre:</i>	<b>Preguntas:</b> 25, 55,	Cualitativa
		- Planificación del tiempo libre	56, 57, 58	Ordinal
		- Equilibrio entre trabajo y vida.		
		<b>factores</b>	<b>características</b>	<b>Escala de medición</b>
		Edad	25 a 65 años	Cuantitativa
				Continua
		Sexo	Femenino	Cualitativa
			Masculino	Nominal
			Soltero	
			Casado	
		Estado civil	Unión libre	Cualitativa
			Divorciado	Nominal
			Viudo	
			Separado	
		Número de hijos	Ninguno	Cualitativa
			1 a 2 hijos	Ordinal

---

Factores  
sociodemográficos

Referido a las  
características  
personales del  
trabajador.

---

	3 a 4 hijos	
	Más de 4	
	Primaria	
	Secundaria	
	Técnico completo	
Nivel de instrucción	Técnico incompleto	Cualitativa Ordinal
	Superior completo	
	Superior incompleto	

---

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Según López (2004), la población, es un conjunto de personas de los que se busca conocer un tema en una investigación, por ende, la presente investigación tiene como población a 1205 trabajadores de una Institución Privada de Lima, presentados entre las edades de 25 a 65 años.

La muestra, es el subconjunto de la población ya establecida donde se llevará a cabo la investigación (López, 2004), por lo tanto, el estudio está constituido por una población de 291 empleadores de una Institución Privada, teniendo en cuenta el nivel de confianza y el poder estadístico, a través de la fórmula presentada a continuación:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Marco muestral (tamaño de la población)	N =	1205
Nivel de confianza	Z =	1.96
Prevalencia	P =	0.5
Probabilidad de fracaso	Q =	0.5
Precisión (error máximo)	d =	0.05
Total, del tamaño de la muestra	n =	291

Criterios de inclusión: Trabajadores entre las edades de 25 a 65 años; aquellos que laboren en el sector administrativo, de seguridad, de limpieza e impulsores; quienes acepten participar voluntariamente el desarrollo del cuestionario.

Criterios de exclusión: Empleados que no sean parte de la institución privada.

El muestreo es el método empleado para elegir los componentes de la muestra de la población, por consiguiente, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde

la población es seleccionada porque están convenientemente disponibles para la investigación (López, 2004).

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

En esta investigación, se aplicó el Cuestionario de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO). Elaborada por González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010) y validada en Lima, Perú por Peñarrieta de Córdova, Santiago, Krederdt, Guevara, Carhuapoma y Chávez (2014). El cuestionario contiene un total de 74 ítems dividido en 7 dimensiones conocidos como Soporte institucional para el trabajo, Seguridad para el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar alcanzado por medio del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración de tiempo libre. Cada ítem responde a una escala de tipo Likert del 0 al 4 donde se encuentran los valores: muy insatisfecho, insatisfecho, medianamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

El instrumento fue sometido por validez de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach), contiene el análisis de los factores identificados, donde se encontró que en el total de las dimensiones posee confiabilidad de 0,9. Con respecto al coeficiente de correlación, se realizó el test retest, obteniendo 90% entre la primera y segunda prueba y nivel de significancia de ,000.

Tabla N° 3

*Nivel de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
,968	74

## **2.5. Procedimiento**

Se realizó la solicitud de carta de presentación y permiso en coordinación académica, siendo entregada al secretario general de la Institución privada de Lima para la elaboración del cuestionario de la actual investigación. Por consiguiente, se le entregó a cada uno de los trabajadores el cuestionario, informándoles el motivo de la investigación y explicando que toda participación es voluntaria y bajo confidencialidad, contando con la participación de trabajadores del sector administrativo, seguridad, limpieza e impulsores. Posteriormente, se elaboró el vaciado de datos en Microsoft Excel, ordenándolo por variables y dimensiones, para luego pasarlo al programa estadístico SPSS V.25, para el desarrollo de los resultados de la investigación.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se empleó la Estadística Descriptiva simple, donde se observa y describe el comportamiento del objeto de estudio sin influir de ninguna forma en él (Sabadías, 1995).

## **2.7. Aspectos éticos**

Al realizar una investigación requiere tomar conductas éticas que respeten el conocimiento del investigador y del maestro, sin corromper la ciencia y a sus productos (Ávila 2002). Por lo tanto, el trabajo se fijó en los principios éticos de la entidad, respetando la identidad de los autores, sin emplear propósitos indebidos.

Asimismo, de acuerdo a los principios éticos, cada trabajador que colaboró con esta investigación tuvo la plena libertad de decidir sobre su participación y se respetó si consideraban retirarse cuando lo creyera conveniente. Para los datos recolectados, se elaboró un consentimiento informado para cada uno de los participantes donde se explica la confidencialidad sobre su identidad, exponiendo la ética y el tipo de intervención.

### III. RESULTADOS

#### ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

**Tabla N° 4**

*Análisis descriptivo de Calidad de vida laboral en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	281	96,6
	MEDIO	10	3,4
	Total	291	100,0

En la tabla 4, se observa que el 96,6% de trabajadores perciben que el nivel de calidad de vida laboral es bajo y el 3,4% de trabajadores lo perciben como medio.

**Tabla N° 5**

*Análisis descriptivo del Soporte institucional para el trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	278	95,5
	MEDIO	13	4,5
	Total	291	100,0

En la tabla 5, se observa que el 95,5% de trabajadores perciben que el nivel de Soporte institucional para el trabajo es bajo y el 4,5% medio.

**Tabla N° 6**

*Análisis descriptivo del Seguridad en el trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	284	97,6
	MEDIO	7	2,4
	Total	291	100,0

En la tabla 6, se observa que el 97,6% de trabajadores perciben que el nivel de Seguridad en el trabajo es bajo y el 2,4% medio.

**Tabla N°7**

*Análisis descriptivo del Integración al puesto de trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	285	97,9
	MEDIO	6	2,1
	Total	291	100,0

En la tabla 7, se observa que el 97,9% de trabajadores perciben que el nivel de Integración al puesto de trabajo es bajo y el 2,1% medio.

**Tabla N° 8**

*Análisis descriptivo de la Satisfacción en el trabajo en trabajadores de una Institución*

*Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	BAJO	278	95,5
	MEDIO	13	4,5
	Total	291	100,0

En la tabla 8, se observa que el 95,5% de trabajadores perciben que el nivel de Satisfacción para el trabajo es bajo y el 4,5% medio.

**Tabla N° 9**

*Análisis descriptivo del Bienestar logrado a través del trabajo en trabajadores de una*

*Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	BAJO	234	80,4
	MEDIO	57	19,6
	Total	291	100,0

En la tabla 9, se observa que el 80,4% de trabajadores perciben que el nivel de Bienestar logrado a través del trabajo es bajo y el 19,6% medio.

**Tabla N° 10**

*Análisis descriptivo del Desarrollo personal del trabajador en trabajadores de una*

*Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	BAJO	272	93,5
	MEDIO	19	6,5



Total	291	100,0
-------	-----	-------

En la tabla 10, se observa que el 93,5% de trabajadores perciben que el nivel de Desarrollo personal del trabajador es bajo y el 6,5% medio.

### Tabla N° 11

*Análisis descriptivo de la Administración del tiempo libre en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	BAJO	208	71,5
	MEDIO	83	28,5
	Total	291	100,0

En la tabla 11, se observa que el 71,5% de trabajadores perciben que el nivel de Administración del tiempo libre es bajo y el 28,5% medio.

## ANÁLISIS PSICOMÉTRICO

### Tabla N° 12

*Nivel de Calidad de vida laboral según el sexo en trabajadores*

		SEXO		Total
		Femenino	Masculino	
CALIDAD	BAJO	145	136	281
DE VIDA		51,6%	48,4%	100,0%
LABORAL	MEDIO	10	10	20
		40,0%	60,0%	100,0%
Total		149	142	291
		51,2%	48,8%	100,0%

En la tabla 12, se observa que la mayor cantidad de trabajadores que refieren tener baja satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral son del sexo femenino con el 51,6%, por otro lado, el 48,4% de trabajadores son del sexo masculino.

**Tabla N° 13***Nivel de Calidad de vida laboral según la edad en trabajadores*

		EDAD				Total
		25-35	36-45	46-55	56-65	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	BAJO	92 32,7%	77 27,4%	59 21,0%	53 18,9%	281 100,0%
	MEDIO	2 20,0%	3 30,0%	4 40,0%	1 10,0%	10 100,0%
Total		94 32,3%	80 27,5%	63 21,6%	54 18,6%	291 100,0%

En la tabla 13, se observa que la mayor cantidad de trabajadores que refieren tener baja satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral son quienes tienen las edades entre 25 a 35 años con el 32,7%.

**Tabla N° 14***Nivel de Calidad de vida laboral según el estado civil en trabajadores*

		ESTADO CIVIL					Total	
		Soltero (a)	Casado (a)	Unión libre	Divorc iado(a)	Viudo (a)	Separa do(a)	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	BAJO	30 10,7%	95 33,8%	54 19,2%	33 11,7%	16 5,7%	53 18,9%	281 100,0%
	MEDIO	1 10,0%	4 40,0%	0 0,0%	2 20,0%	1 10,0%	2 20,0%	10 100,0%
Total		31 10,7%	99 34,0%	54 18,6%	35 12,0%	17 5,8%	55 18,9%	291 100,0%

En la tabla 14, se observa que el 33,8% de los trabajadores con estado civil casado son quienes presentan la mayor cantidad en baja satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral.

**Tabla N° 15***Nivel de Calidad de vida laboral según el número de hijos en trabajadores*

		NÚMERO DE HIJOS				Total
		Ninguno	1 a 2	3 a 4	Más de 4	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	BAJO	55 19,6%	152 54,1%	59 21,0%	15 5,3%	281 100,0%
	MEDIO	2 20,0%	4 40,0%	4 40,0%	0 0,0%	10 100,0%
Total		57 19,6%	156 53,6%	63 21,6%	15 5,2%	291 100,0%

En la tabla 15, se observa que el 54,1% de los trabajadores que tienen de 1 a 2 hijos refieren tener baja satisfacción de calidad de vida laboral.

**Tabla N° 16***Nivel de Calidad de vida laboral según el nivel de instrucción en trabajadores*

		NIVEL DE INSTRUCCIÓN						Total
		Primaria	Secundaria	Técnico compl	Técnico incompl	Superior compl	Superior incompl	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	BAJO	4 1,4%	11 3,9%	53 18,9%	60 21,4%	111 39,5%	42 14,9%	281 100,0%
	MEDIO	0 0,0%	1 10,0%	1 10,0%	2 20,0%	4 40,0%	2 20,0%	10 100,0%
Total		4 1,4%	12 4,1%	54 18,6%	62 21,3%	115 39,5%	44 15,1%	291 100,0%

En la tabla 16, se observa que la mayor cantidad de trabajadores que refieren tener baja satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral son quienes presentan nivel de instrucción superior completo a través del 39,5%.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Según los resultados obtenidos con la calidad de vida laboral en trabajadores muestran satisfacción baja, siendo así, el 96,6% de trabajadores refieren tener baja satisfacción laboral y el 3,4% media; abarcando en conjunto las dimensiones integradas por 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 del trabajador y administración de tiempo libre; muy similares a los resultados obtenidos con los estudios realizados en México por Ordoñez, Contreras y González (2017) dirigido a trabajadores para obtener la satisfacción de calidad de vida laboral y en Chile por Delgado, Inzulza y Delgado (2012) para obtener la calidad de vida en el trabajo. Debido a esto, se presenta la incertidumbre de mantener la seguridad en el empleo, la mejora en las condiciones laborales, el reconocimiento esperado por la labor realizada y la comunicación que en muchos casos es inadecuada llegando a alterar el rendimiento laboral, el estado de salud psicológico y el equilibrio socioemocional, afectando, por ende, el bienestar del empleado y el rendimiento de la organización (Novoa, Burgos, Zentner y Toro, 2018).

También, existen estudios donde los resultados presentan similitudes con respecto a la baja satisfacción en integración al puesto de trabajo (97,9%), satisfacción por el trabajo (95,5%), bienestar logrado a través del trabajo (80,4%) y desarrollo personal del trabajador (93,5%), comparado con las investigaciones de Grimaldo y Reyes (2014) realizado en Perú, Delgado, Inzulza y Delgado (2012) en Chile y Parsa, Idris, Samah, Wahat y Parsa (2014) en Irán, donde indican que más del 80% de trabajadores muestran a través de ello inconformidad e insatisfacción en relación a las labores de trabajo y la remuneración; percibiendo el riesgo

en la salud física, emocional y mental, donde se presentan también, inseguridad por sus logros y vulnerabilidad con su entorno.

En cuanto a la administración del tiempo libre, se encuentra que el 71,5% de trabajadores indican baja satisfacción, por ende, los trabajadores se ven en la necesidad de llevar trabajo a casa debido al exceso de carga laboral, viéndose afectado el tiempo de descanso y recreación, muy parecido con el estudio realizado por Suescùn, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) en Colombia donde se indica que el 61,5% perciben también baja satisfacción con respecto a la administración del tiempo libre.

Por otro lado, los resultados muestran que el 51,6% de los trabajadores con baja satisfacción son del sexo femenino, similar a los resultados obtenidos en una investigación realizada en México por Ordoñez, Contreras y González (2017) donde son las trabajadoras quienes manifiestan insatisfacción laboral.

Finalmente, se encuentra en la investigación que la calidad de vida laboral en los trabajadores se ve siendo afectada por la mínima información que reciben hoy en día las empresas de lo importante que es mantener empleados con visión optima, bienestar y satisfacción acerca de las labores en el trabajo, siendo así, se obtendrían mayores resultados positivos en relación a la satisfacción del personal.

## V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los datos alcanzados de la muestra en la presente investigación, se puede observar en los resultados del análisis estadístico que:

Según el nivel de calidad de vida laboral y el tipo de sexo, se obtiene que, el 51,6% del sexo femenino y el 48,4% del sexo masculino refieren nivel bajo de satisfacción.

Según el nivel de calidad de vida laboral y edad, se obtiene que, el 32,7 % de trabajadores entre las edades de 25 a 35 años, el 27,4% de trabajadores entre las edades de 36 a 45 años, el 21% de trabajadores entre las edades de 46 a 55 años, el 18,9% de trabajadores entre las edades de 56 a 65 años perciben nivel bajo de satisfacción.

Según el nivel de calidad de vida laboral y estado civil, se obtiene que, el 33,8% de trabajadores con estado civil casado(a), el 19,2% de trabajadores con unión libre, el 18,9% de trabajadores separados(as), el 11,7% de trabajadores civil divorciados(as), el 10,7% de trabajadores solteros(as) y el 5,7% de trabajadores viudos(as) refieren tener baja satisfacción.

Según el nivel de calidad de vida laboral y número de hijos, se obtiene que, el 54,1% de trabajadores que tienen de 1 a 2 hijos, el 21% de trabajadores que tienen de 3 a 4 hijos, el 19,6% de trabajadores que no tienen hijos y el 5,3% de trabajadores que tienen más de 4 hijos refieren tener baja satisfacción laboral.

Según el nivel de calidad de vida laboral y nivel de instrucción, se obtiene que, el 39,5% de trabajadores con nivel de instrucción superior completo, el 21,4% de trabajadores con nivel de instrucción técnico incompleto, el 18,9% de trabajadores con nivel de instrucción técnico completo, el 14,9% de trabajadores con nivel de instrucción superior incompleto, el 3,9% de trabajadores con nivel de instrucción secundaria y el 1,4% de trabajadores con nivel de instrucción primaria refieren tener baja satisfacción laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En vista de los niveles bajos de satisfacción que se perciben a través de los resultados obtenidos por los trabajadores de esta Institución, se recomienda:

Promover la motivación y el apoyo por parte del empleador generando un adecuado ambiente de trabajo, por medio de la unión, complicidad, confianza hacia el personal laborando en la empresa y adquiriendo así soluciones prácticas para los conflictos futuros.

Incrementar en los trabajadores nuevos recursos de actualización y capacitación a través de seminarios, charlas, talleres, conferencias; favoreciendo el desempeño de los trabajadores y el aumento de productividad en la institución.

Analizar la presión que reciben los trabajadores con respecto a sus labores diarias, evitando así, la desmotivación e inconformidad en el trabajador, y la manifestación de afecciones negativas para salud.

Concienciar a los empleadores sobre la necesidad que le hace falta al trabajador de sentirse bien en su centro de labores, encontrando satisfacción personal y laboral.

Analizar la carga laboral que recibe cada uno de los trabajadores, evaluando el riesgo que corren los empleados con respecto a la salud física y/o emocional, evitando insatisfacción por el entorno laboral y por el tipo de seguro y remuneración recibida por su trabajo.

Mantener la motivación hacia el trabajador logrando la seguridad de sus logros y su avance laboral.

Conservar las condiciones de trabajo apropiadas, obteniendo así el bienestar de las personas, evitando que surjan casos de estrés y manejando adecuadamente la carga laboral y el tiempo a través de horarios permitiéndole a los empleados mantener la igualdad entre el trabajo y la vida personal.

## REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., Agueda Muñoz, T., Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., Quispe Villanueva, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Med Segur Trab (Internet)*. 2017;63(249):331-44. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000400331&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000400331&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias,+F.+G.+\(2012\).+El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n.+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica.+6ta.+Fidas+G.+Arias+Od%C3%B3n.+&ots=kXoJdlqvi9&sig=0Oxk6vms8EErXhR2iQD8pIbbetM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias,+F.+G.+(2012).+El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n.+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica.+6ta.+Fidas+G.+Arias+Od%C3%B3n.+&ots=kXoJdlqvi9&sig=0Oxk6vms8EErXhR2iQD8pIbbetM#v=onepage&q&f=false)
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180. Recuperado de <https://dergipark.org.tr/download/article-file/453112>
- Akram, M., Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., & Shah, A. A. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269. Recuperado de <https://www.journals.iobmresearch.com/index.php/JoEED/article/view/1366>



- Ávila, M. G. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de educación*, 29, 85-104. Recuperado de:  
<http://files.formacionintegral.webnode.es/200000047-db9aadd8e7//ASPECTOS%20%C3%89TICOS%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CUALITATIVA.%20GONZ%C3%81LEZ.PDF>
- Bloomquist, K. R., Wood, L., Friedmeyer-Trainor, K., & Kim, H. W. (2015). Self-care and professional quality of life: Predictive factors among MSW practitioners. *Advances in Social Work*, 16(2), 292-311. Recuperado de  
<https://journals.iupui.edu/index.php/advancesinsocialwork/article/view/18760>
- Bracco Bruce, L., Valdez Oyague, R., Wakeham Nieri, A., Velázquez, T. (2018). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-13. Recuperado de  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242018000300158&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242018000300158&script=sci_arttext)
- Çetinkanat, A. C., & Kösterelioglu, M. A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778-1786. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1110748>
- Cheung, C. K., & Leung, K. (2010). Ways that social change predicts personal quality of life. *Social Indicators Research*, 96(3), 459-477. Recuperado de  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-009-9487-9>
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de

- Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21329176007.pdf>
- Delgado García, D., Inzulza González, M., & Delgado García, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y seguridad del trabajo*, 58(228), 216-223. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000300006&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000300006&script=sci_arttext&tlng=en)
- Erdem, M. (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 534-544. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1038705>
- Gago, K. A., Martínez, I. K., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9, doi: 10.5872/psiencia/9.4.21 Recuperado de [http://www.psiencia.org/psiencia/9/4/21/PSIENCIA\\_Revista-Latinoamericana-de-Ciencia-Psicologica\\_9-4\\_Gago-et-al.pdf](http://www.psiencia.org/psiencia/9/4/21/PSIENCIA_Revista-Latinoamericana-de-Ciencia-Psicologica_9-4_Gago-et-al.pdf)
- German, J. O. M., Melo, A. Y. P., Salazar, G. L., & Nuñez, A. M. L. (2018). Analisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>
- Gil-Monte, P. R., Viotti, S., Converso, D. (2017). Propiedades psicométricas del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género. *Liberabit*, 2017, 23(2), 153-

168. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272017000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272017000200001&script=sci_arttext)

González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo" CVT-GOHISALO. Ciencia & Trabajo, 12(36), 332-340. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/ELABORACION-C3%93N-Y-VALIDEZ-DEL-INSTRUMENTO-PARA-MEDIR-DE-Gonz% C3% A1lez-Baltazar-Hidalgo-santacruz/797ca9996cdd1f01608b7e0e1b3144c1653042d8>

González Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodríguez, V., Villamil Vivic, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Rev cubana Enfermer vol.31 no.4 Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000400005&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000400005&script=sci_arttext&tlng=en)

Grimaldo, M., Reyes Bossio, M. A. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Rev Latinoam Psicol. 2015;47(1):50-57. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300066>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado de: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190710%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20190710T014508Z&X-Amz-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190710%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190710T014508Z&X-Amz-)

Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=b3b55abacde785ca0151b73c1215d5a51a5e053d20ed843967ae1504e2252d88

Herrera Sánchez, R., & Cassals Villa, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de enfermería*, 21(1), 1-1. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003)

Heylighen, F. (1992). A cognitive-systemic reconstruction of Maslow's theory of self-actualization. *Behavioral science*, 37(1), 39-58. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bs.3830370105>

James, G. (1992). Quality of working life and total quality management. *International Journal of Manpower*, 13(1), 41-58. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM0000000000902/full/html>

Kaur, A., Sharma, M. P., & Chaturvedi, S. K. (2018). Professional quality of life among professional care providers at cancer palliative care centers in Bengaluru, India. *Indian journal of palliative care*, 24(2), 167. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5915883/>

Kitratporn, P., & Puncreobutr, V. (2016). Quality of Work Life and Organizational Climate of Schools Located along the Thai-Cambodian Borders. *Journal of Education and Practice*, 7(11), 134-138. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1099569>

Lares Soto, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo (Un modelo integral)*. Editorial BL Consultores Asociados-Servicio Editorial, Caracas. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Pedro\\_Camacaro/publication/46562438\\_ABORDAJE](https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Camacaro/publication/46562438_ABORDAJE)

[CONCEPTUAL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO/links/00463521e60ec96b54000000/ABORDAJE-CONCEPTUAL-DE-CALIDAD-DE-VIDA-EN-EL-TRABAJO.pdf](#)

Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72-98. Recuperado de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2016.0410>

Likert, R. (1984). El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración. Bilbao: Deusto. 1ra. Ed. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/f5893d244f62f74d3cfbe6df0004520e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1818612>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1815-02762004000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1815-02762004000100012&script=sci_arttext)

McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 06-13. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33500278/08\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion\\_%281%29.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTexto+Teoria+de+la+Organizacion+Pagina+1.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190706%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20190706T174619Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=25ece003778921c930dfccb51b241910f2da2411b245a13c1450f6db7a5e5a42](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_%281%29.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTexto+Teoria+de+la+Organizacion+Pagina+1.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190706%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190706T174619Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=25ece003778921c930dfccb51b241910f2da2411b245a13c1450f6db7a5e5a42)

Murillo Solis, M., Ramírez Barón, M. C., Maldonado Radillo, S. E., García Rivera, B. R.

(2014). Validación de un instrumento de la Calidad de Vida Laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 07(05):61–80 Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/7667c8d647513485bbaebd803a281b40/1?pq-origsite=gscholar&cbl=626342>

Novoa-Sandoval, P., Burgos-Muñoz, R. M., Zentner-Guevara, J. A., & Toro-Huamanchumo, C. J. (2018). Burnout en estudiantes de enfermería de una Universidad peruana.

*Investigación en educación médica*, 7(26), 111-113. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572018000200111&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572018000200111&script=sci_arttext)

Ordóñez-Hernández, C. A., Contreras-Estrada, M. I., & González-Baltazar, R. (2017).

Calidad de Vida Laboral, Catastrofismo y Aceptación del Dolor Crónico Osteomuscular en Mujeres Trabajadoras. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 26-30. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100026&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100026&script=sci_arttext)

Paris, L., & Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros.

*Estudios de Psicología*, 13(3). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/261/26119150006.pdf>

Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., & Parsa, P. (2014). Relationship

between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 108-111. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814052318>

- Peñarrieta de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Raujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: calidad de vida en el trabajo. CVT-Gohisalo en enfermería del primer nivel de atención. *Rev Enferm Herediana*, 7(2), 124-131. Recuperado de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2562>
- Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J. & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. doi:10.11144/Javeriana. UPSY13-2.ivoc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64732221012.pdf>
- Ruzevicius, J., & Valiukaite, J. (2017). Quality of life and quality of work life balance: case study of public and private sectors of Lithuania. *Calitatea*, 18(157), 77. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Juozas\\_Ruzevicius/publication/318583423\\_Quality\\_of\\_life\\_and\\_quality\\_of\\_work\\_life\\_balance\\_Case\\_study\\_of\\_public\\_and\\_private\\_sectors\\_of\\_Lithuania/links/5c52eb1e299bf12be3f0bca9/Quality-of-life-and-quality-of-work-life-balance-Case-study-of-public-and-private-sectors-of-Lithuania.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juozas_Ruzevicius/publication/318583423_Quality_of_life_and_quality_of_work_life_balance_Case_study_of_public_and_private_sectors_of_Lithuania/links/5c52eb1e299bf12be3f0bca9/Quality-of-life-and-quality-of-work-life-balance-Case-study-of-public-and-private-sectors-of-Lithuania.pdf)
- Sabadías, A. V. (1995). Estadística descriptiva e inferencial (Vol. 8). Univ de Castilla La Mancha. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RbaC-wPWqjsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=estadistica+descriptiva+inferencial&ots=WQ6o7EG8wY&sig=U6NyDI58S5GJ2Uj5Pcw9KzTpPSI#v=onepage&q=estadistica%20descriptiva%20inferencial&f=false>

Sánchez, M. G. O. (2016). Fundamentos de ergonomía. Grupo Editorial Patria. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=chchDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=S%C3%A1nchez,+M.+G.+O.+\(2016\).+Fundamentos+de+ergonom%C3%ADa.+Grupo+Editorial+Patria.&ots=Xi2prPRJTb&sig=cJAb6Y6hzYh\\_7exTCjaNu\\_palcl#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=chchDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=S%C3%A1nchez,+M.+G.+O.+(2016).+Fundamentos+de+ergonom%C3%ADa.+Grupo+Editorial+Patria.&ots=Xi2prPRJTb&sig=cJAb6Y6hzYh_7exTCjaNu_palcl#v=onepage&q&f=false)

Sanjeev, R., Makkar, U., & Singh, S. K. (2016). SOCIAL QUALITY AND QUALITY OF WORK LIFE OUTLINE THE EMPLOYEES' QUALITY OF LIFE IN INDIAN PUBLIC SECTOR: AN INVESTIGATION. Independent Journal of Management & Production, 7(3), 872-889. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4495/449546894008.pdf>

Solis, M. M., Barón, M. C. R., Radillo, S. E. M., & Rivera, B. R. G. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. International Journal of Arts & Sciences, 7(5), 61. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/7667c8d647513485bbaebd803a281b40/1?pq-origsite=gscholar&cbl=626342>

Sotomayor, V. C., & Pombar, J. A. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. Apuntes de psicología, 23(2), 151-160. Recuperado de <http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/87/89>

Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Revista Médica de Risaralda, 22(1), 14-17. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Sandra\\_Carrero/publication/306161287\\_Calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_trabajadores\\_de\\_una\\_Empresa\\_Social\\_del\\_Estado\\_de\\_Tunja\\_Colombia/1](https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Carrero/publication/306161287_Calidad_de_vida_laboral_en_trabajadores_de_una_Empresa_Social_del_Estado_de_Tunja_Colombia/1)



[inks/57b318c608aeac3177848942/Calidad-de-vida-laboral-en-trabajadores-de-una-Empresa-Social-del-Estado-de-Tunja-Colombia.pdf](https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=530100)

Tufă, L. (2016). Quality of working life, job quality and work-life balance in Romania.

Measurements and policy recommendations for improving working conditions. Jurnalul

Practicilor Comunitare Pozitive, 16(2), 3-17. Recuperado de

<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=530100>

Varela Pinedo, L. F. (2016). Salud y calidad de vida en el adulto mayor. Recuperado de

[https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342016000200199](https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342016000200199)

Velarde-Jurado, E., & Avila-Figueroa, C. (2002). Evaluación de la calidad de vida. Salud

pública de México, 44(4), 349-361. Recuperado de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000400009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400009)

Zapata, D. P., & Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en

Chile. Salud & Sociedad, 5(2), 172-180. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4945412>

## ANEXOS

### RESULTADOS DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Gráfico N°1 (Tabla N°4)

*Análisis descriptivo de Calidad de vida laboral en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

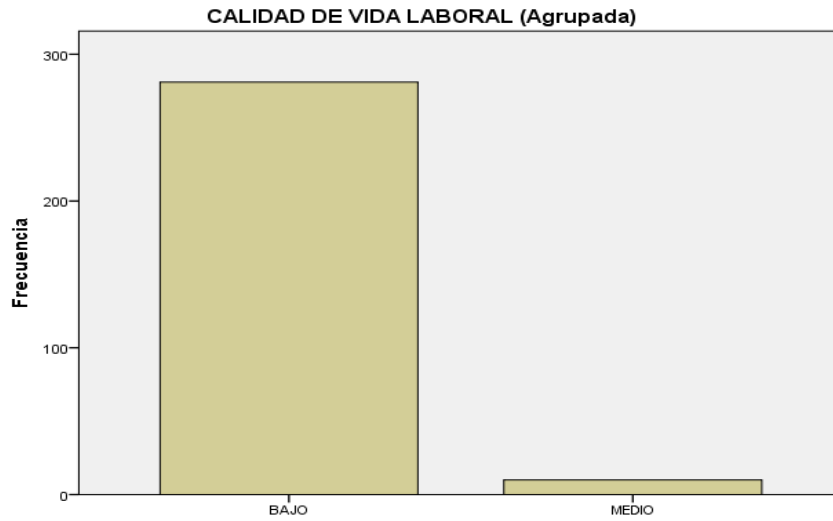


Gráfico N°2 (Tabla N°5)

*Análisis descriptivo del Soporte institucional para el trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

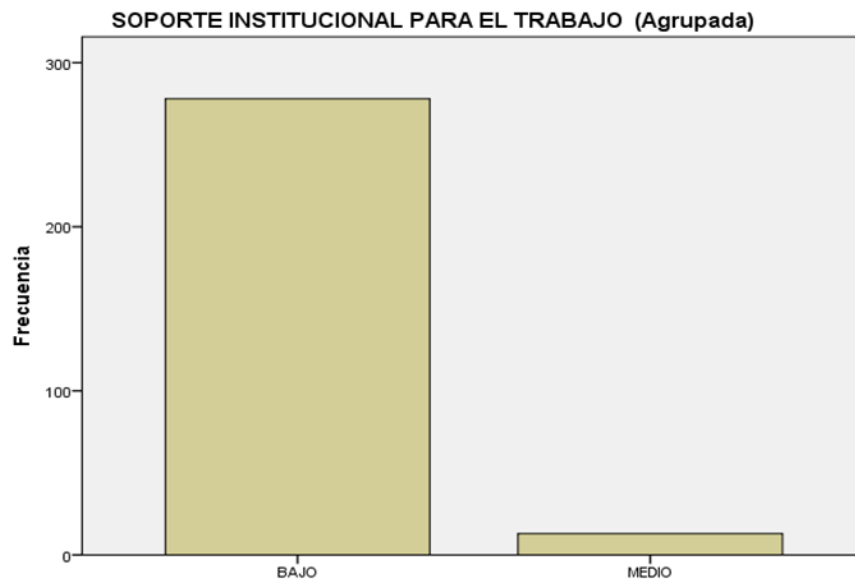


Gráfico N°3 (Tabla N°6)

*Análisis descriptivo del Seguridad en el trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

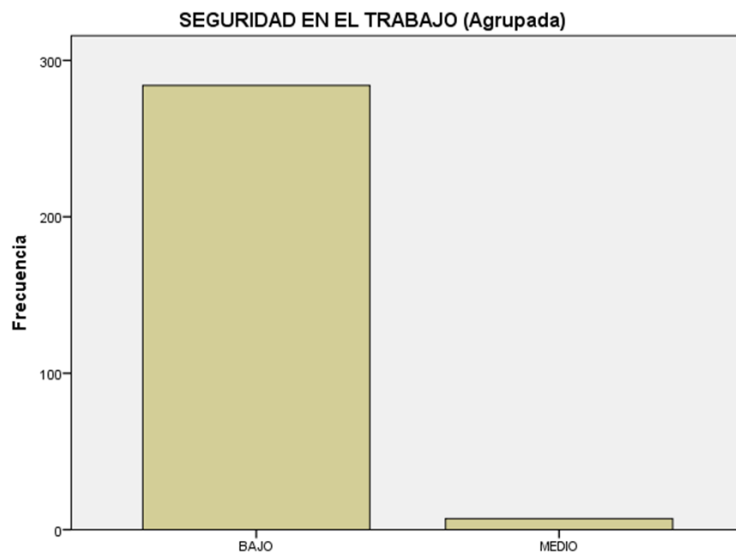


Gráfico N°4 (Tabla N°7)

*Análisis descriptivo del Integración al puesto de trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

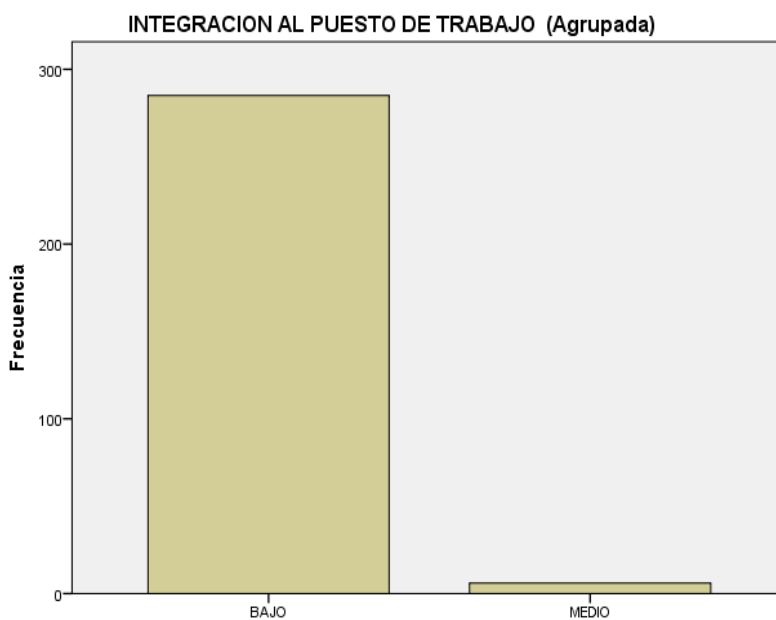


Gráfico N°5 (Tabla N°8)

*Análisis descriptivo de la Satisfacción en el trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

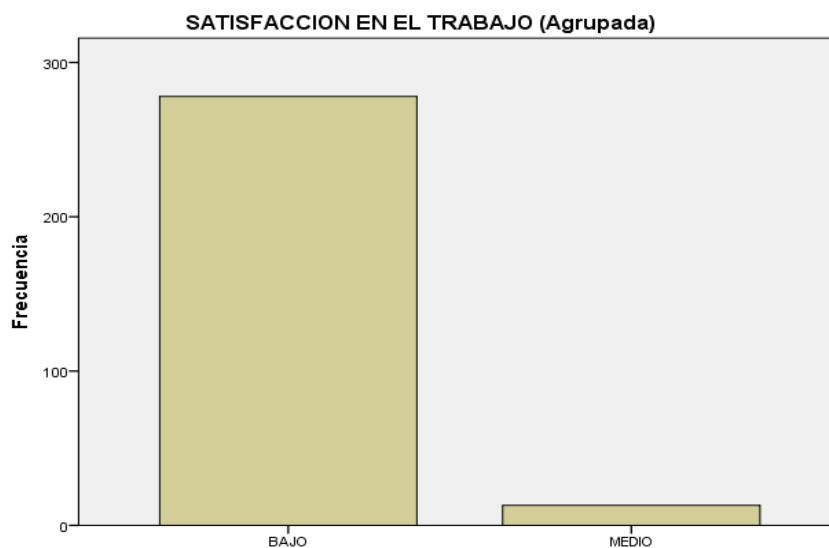


Gráfico N°6 (Tabla N°9)

*Análisis descriptivo del Bienestar logrado a través del trabajo en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

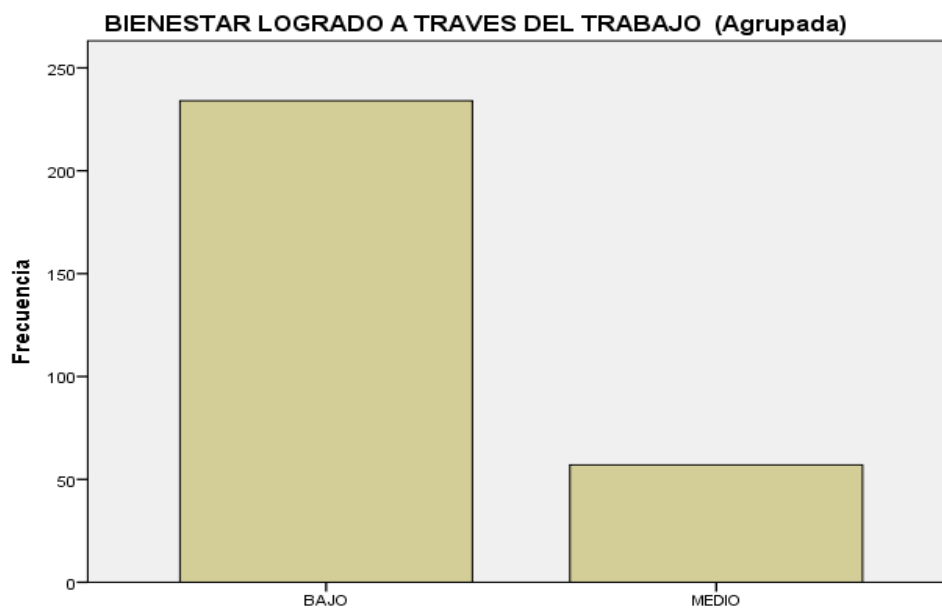


Gráfico N°7 (Tabla N°10)

*Análisis descriptivo del Desarrollo personal del trabajador en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*

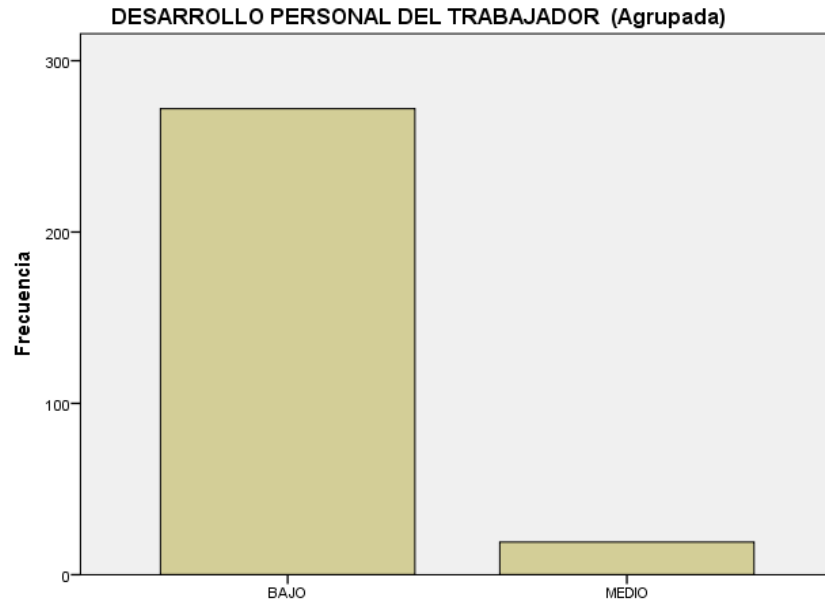
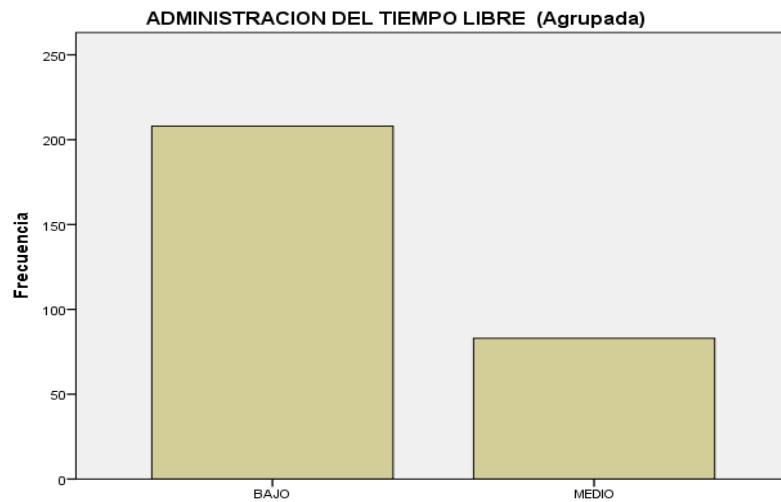


Gráfico N°8 (Tabla N°11)

*Análisis descriptivo de la Administración del tiempo libre en trabajadores de una Institución Privada de Lima, 2019.*



## RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOMETRICO

Gráfico N°9 (Tabla N°12)

*Nivel de Calidad de vida laboral según el sexo en trabajadores.*

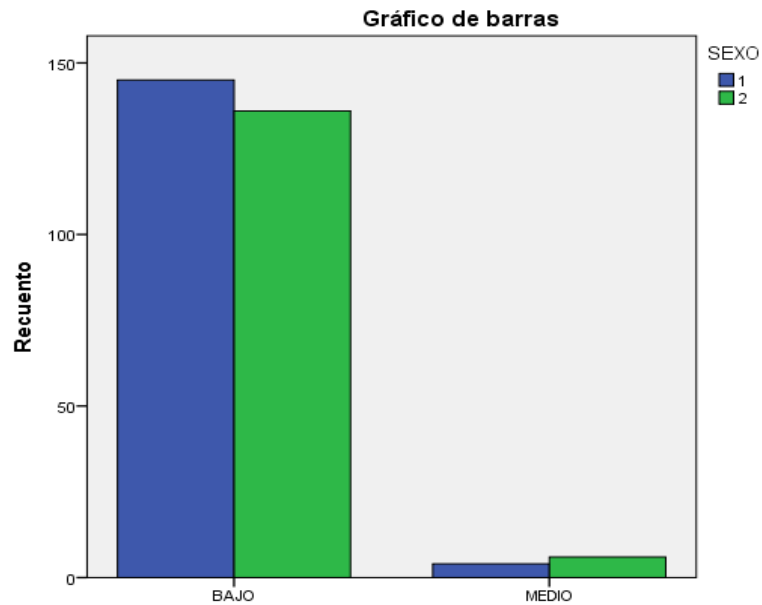


Gráfico N°10 (Tabla N°13)

*Nivel de Calidad de vida laboral según la edad en trabajadores.*

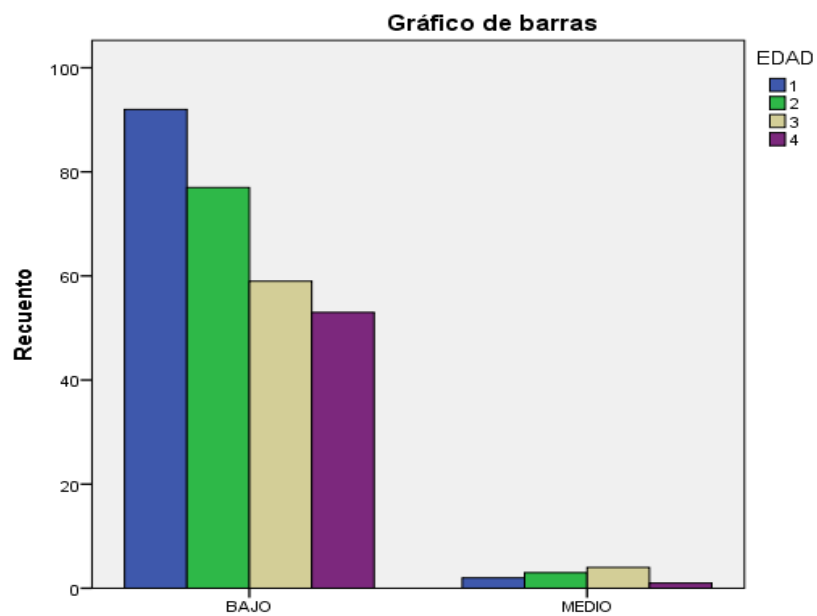


Gráfico N°11 (Tabla N°14)

*Nivel de Calidad de vida laboral según el estado civil en trabajadores.*

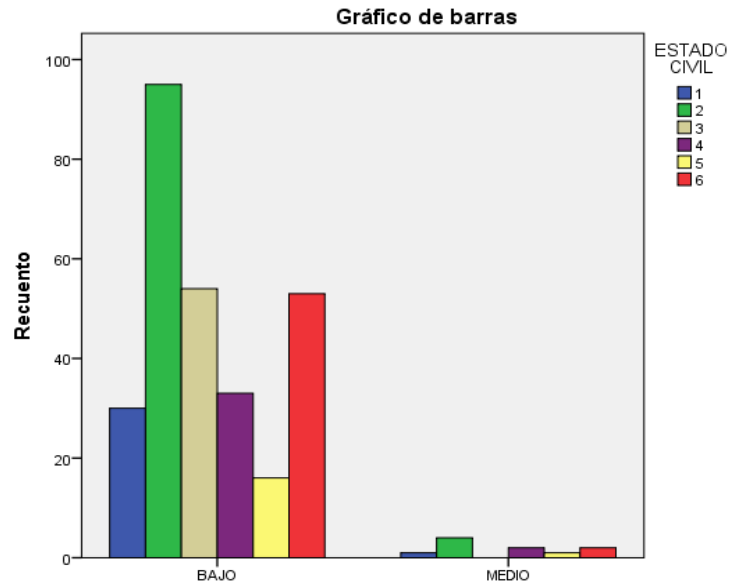


Gráfico N°12 (Tabla N°15)

*Nivel de Calidad de vida laboral según el número de hijos en trabajadores.*

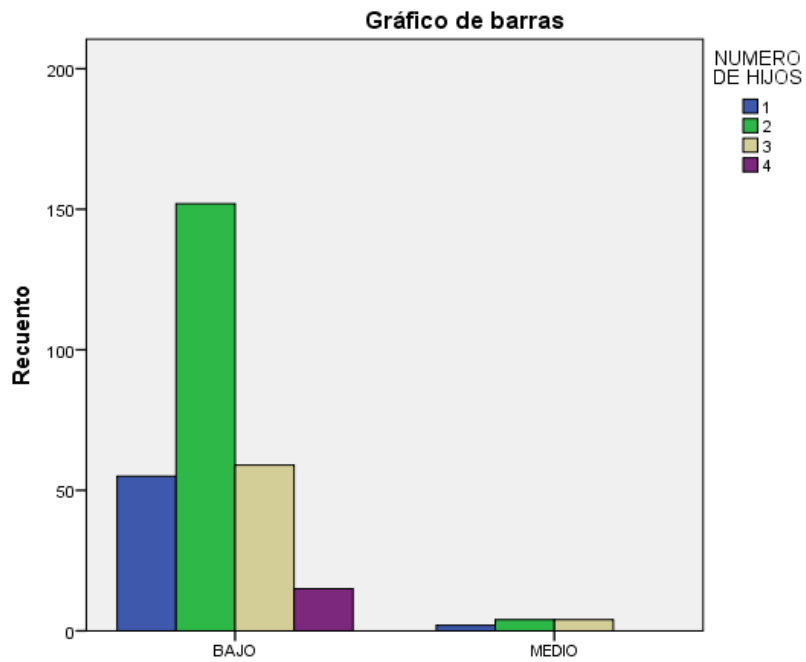
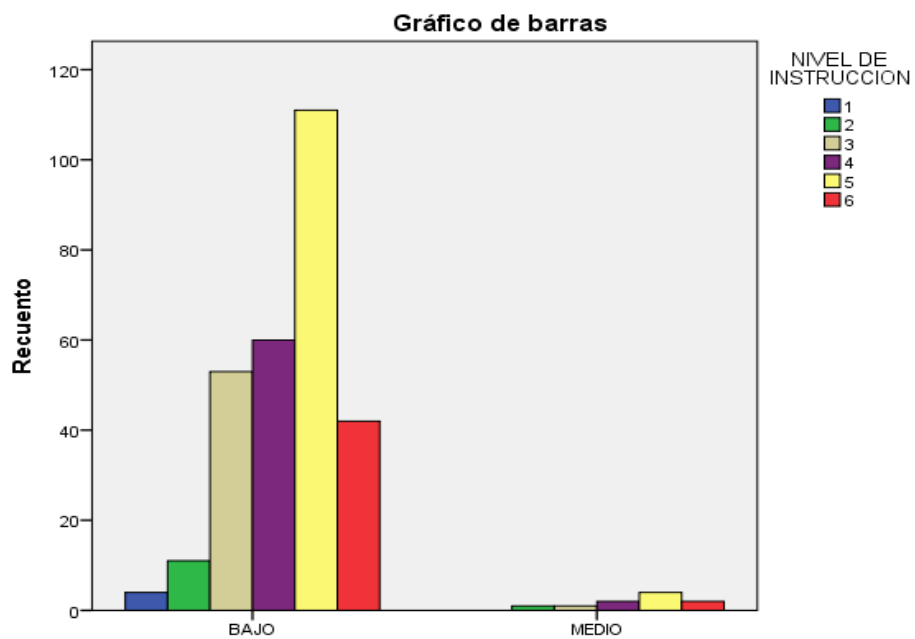


Gráfico N°13 (Tabla N°16)

*Nivel de Calidad de vida laboral según el nivel de instrucción en trabajadores.*





## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El presente cuestionario forma parte de una investigación con el objetivo de estimar la calidad de vida en el trabajo, en el cual usted está invitado a participar de forma voluntaria. La información que se recolectará será totalmente confidencial, anónima y no se usará para otro propósito fuera de esta investigación.

Identificación personal de trabajadores:

<b>I. Identificación personal</b>	
1. Edad	<input style="width: 80%; height: 20px;" type="text"/>
2. Sexo	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Femenino</li><li>b) Masculino</li></ul>
3. Estado civil	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Soltero(a)</li><li>b) Casado(a)</li><li>c) Unión libre</li><li>d) Divorciado(a)</li><li>e) Viudo(a)</li><li>f) Separado(a)</li></ul>
4. Número de hijos	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Ninguno</li><li>b) 1 a 2</li><li>c) 3 a 4</li><li>d) Más de 4</li></ul>
5. Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Primaria</li><li>b) Secundaria</li><li>c) Técnico completo</li><li>d) Técnico incompleto</li><li>e) Superior completo</li><li>f) Superior incompleto</li><li>g) Otro</li></ul>

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT - GOHISALO)

Según su percepción, solicitamos responda a la siguiente encuesta:

Contamos en que las respuestas son basadas en experiencia de trabajo y en la vida diaria, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Es muy importante que no deje enunciados sin contestar.

<b>I. Cuestionario de la Calidad de Vida en el Trabajo</b>					
0 = Muy insatisfecho 1 = Insatisfecho 2 = Medianamente satisfecho 3 = Satisfecho 4 = Muy satisfecho					
ENUNCIADO	0	1	2	3	4
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento me encuentro					
2. En la 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. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
0 = Muy insatisfecho 1 = Insatisfecho 2 = Medianamente satisfecho 3 = Satisfecho 4 = Muy satisfecho					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
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 tareas que se me asignan es					
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					

19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
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. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
25. La necesidad de llevar trabajo de la empresa 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 básica					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales.					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
0 = Muy insatisfecho 1 = Insatisfecho 2 = Medianamente satisfecho 3 = Satisfecho 4 = Muy satisfecho					
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 los mecanismos que disminuyan los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de 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 compañeros, 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. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer 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 extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de otros empleados de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para 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 participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de 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					
0 = Muy insatisfecho 1 = Insatisfecho 2 = Medianamente satisfecho 3 = Satisfecho 4 = Muy satisfecho					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
63. Las oportunidades de cambio de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a 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 institución ante sus usuarios					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68. Mis potencialidades mejoran por 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 perspectiva, mi alimentación diaria es suficiente en cantidad y calidad					
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					

73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es					

***“Gracias por su participación”***

## RESPUESTA DE ACEPTACIÓN

CONSULTA Recibidos x



**Nina Helguero** <yhelguerog@gmail.com>

22 sep. 2019 13:50

para jsalazar ▾

Estimado Investigador Dr. Jose Guadalupe Salazar Estrada,

Mi nombre es Yannina Daniela Helguero Gonzales, soy de Lima-Perú y actualmente me encuentro realizando una investigación sobre CALIDAD DE VIDA LABORAL Y FACTORES ASOCIADOS EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN LIMA-PERÚ, motivo por el cual molesto su atención para solicitar la autorización para aplicar el Instrumento Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO", del cual Ud. es autor.

González,B.,Hidalgo,S.y Salazar, E. (2006).*Calidad de vida en el trabajo:Un término de moda con problemas de conceptualización*. Psicología y salud,17 (01)115-123

Cabe señalar que haré mención respecto a los derechos de autor de la validación del instrumento.

Sin otro particular, agradezco la atención que dispense al mensaje y estaré atenta a su respuesta.

Yannina Helguero Gonzales.

Cel. 923285899

*Yannina Daniela Helguero Gonzales*

*Estudiante de XI ciclo Psicología*

*Universidad César Vallejo*



**Salazar Estrada José Guadalupe** <jsalazar@valles.udg.mx>

23 sep. 2019 09:53

para mí ▾

Buen día Nina, sin inconveniente siempre y cuando se considere hacer la referencia correspondiente y enviar al final un reporte del trabajo para fines de seguimiento.

Saludos y buen inicio de semana.

jgse