



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN COLABORADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICLAYO, 2019.
PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Autor:

**Bach. Ayesta Torres Jair André
ID ORCID: 0000-0001-7656-5858**

Asesor:

**MSc. Montenegro Ordoñez Juan
ID ORCID: 0000-0002-7997-8735**

**Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú
2019**

ESQUEMA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO GENERALIDADES

Título del informe de investigación: Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.

Línea de investigación: Comunicación y Desarrollo Humano.

Autor: Bach. Ayesta Torres Jair André.

Asesor: MSc. Montenegro Ordoñez Juan.

Tipo de investigación: Cuantitativa.

Facultad y Escuela Académico Profesional: Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología.

Período de la Investigación en meses: 10 meses.

Fecha de inicio y término de la investigación: marzo del 2019 a diciembre del 2019.

Presentado por:
Bach. Ayesta Torres Jair.

Aprobado por: _____
MSc. Montenegro Ordoñez Juan

Asesor

Fecha de presentación: 10 de diciembre del 2019.

Dedicatorias.

A mis padres y mi hermana, por mostrarme su amor, apoyo y orientación brindada en de mi vida y especialmente en la etapa universitaria.

Agradecimientos

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Reque, por brindarme las facilidades de poder realizar la presente investigación con el personal a su cargo.

A mi familia, especialmente a mis padres y hermana por el apoyo brindado de inicio a fin de mi carrera universitaria y por ser la motivación necesaria para poder culminarla de manera satisfactoria.

A mi docente el MSc. Montenegro Ordoñez Juan, por toda la orientación recibida por su persona durante la elaboración de la presente investigación.

Resumen.

El presente trabajo tuvo como objetivo general el determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo en el año 2019. Para dicha investigación se tuvo como muestra a 74 colaboradores de dicha entidad, con enfoque cuantitativo y de tipo transversal correlacional. Como resultado se tiene que la correlación es significativa teniendo un nivel de 0,01 (bilateral), para así concluir que se evidencia una relación positiva baja en cuanto a las variables de Calidad de vida laboral y Satisfacción laboral presentada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Reque en el año 2019.

Palabras clave

Calidad de vida laboral, satisfacción laboral, municipalidad, colaboradores, correlacional.

Abstract

The purpose of this work was to determine if there is a relationship between quality of work life and job satisfaction in employees of a district municipality of Chiclayo in the year 2019. For this research, 74 employees of said entity were shown, with a focus quantitative and correlational transversal type. As a result, the correlation is significant, having a level of 0.01 (bilateral), to conclude that there is a low positive relationship regarding the variables of Quality of work life and Job satisfaction presented in the workers of the Municipality District of Reque in the year 2019.

Keywords.

Quality of work life, job satisfaction, municipality, employees, correlational.

Índice

ESQUEMA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO	ii
GENERALIDADES	ii
Dedicatorias.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	v
Índice	vi
I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Realidad problemática.....	7
1.2. Trabajos previos.....	8
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	12
1.4. Formulación del problema.....	13
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	13
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivos.....	14
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Población y muestra.....	15
2.3. Variables, operacionalización.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	18
2.6. Criterios éticos.....	18
2.7. Criterios de rigor científico.....	19
III. RESULTADOS	19
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	19
3.2. Discusión de resultados.....	25
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
4.1. Conclusiones.....	27
4.2. Recomendaciones.....	28
V. REFERENCIAS:	29
VI. ANEXOS	32

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En el mundo, la calidad de vida relacionada al ámbito laboral ha iniciado a tomar importancia ya que, con los cambios universales de las organizaciones, el estrés generado por las actividades diarias y la presión a los trabajadores puede ser bastante beneficioso conocer los elementos básicos y diferenciadores para incrementar el nivel que presentan los trabajadores y sacar ventaja a las demás organizaciones (Molina, Pérez, Lizárraga y Larraña, 2018).

En el mercado nacional la constante competencia ha generado que las empresas buscan que cada vez ser más rentables, por lo cual una excelente calidad de vida laboral, genera un mejor rendimiento de todos los trabajadores (Chambilla, 2017).

Según lo mencionado por Manene (como se citó en García y Reyes, 2018, 12) “un colaborador satisfecho contribuye con el crecimiento y desarrollo de su organización, evidenciando un incremento en la productividad y calidad de los servicios y producto que brinda la organización”; sin embargo, actualmente vemos que en nuestra región, calidad de vida en el ámbito laboral y la satisfacción, continúan siendo aspectos de poco interés por algunas entidades, demostrándose en el exceso de horas de trabajo, retraso en las remuneraciones y un clima laboral inadecuado.

En cuanto a la municipalidad distrital de Reque, se presenta una preocupación a través de las jefaturas por mejorar la vida profesional de los trabajadores, así como también de su satisfacción, ya que son considerados como parte fundamental para el desarrollo de la comunidad, puesto que un colaborador satisfecho con su puesto y los equipos necesarios para su trabajo, como la logística y las buenas relaciones entre compañeros, generará que realicen un mejor trabajo. Sin embargo, a nivel de compañeros, existe una competencia, la cual influye para las buenas relaciones entre ellos, lo cual en algunas situaciones afecta la calidad en la vida laboral que puedan tener frente a sus actividades diarias.

1.2.Trabajos previos.

Ámbito internacional:

Vidal-Blanco, Oliver, Galiana y Sansó (2018), realizaron una investigación en España, en la cual, objetivo general fue explorar las variables calidad de vida laboral y de autocuidado en enfermeros y enfermeras que presentan situación de estrés y con alta demanda emocional, para lo cual decidieron llevar un estudio cualitativo, basándose en el paradigma constructivista. Dicha investigación la realizaron con enfermeras laborando dentro de los ámbitos médico-quirúrgicos, urgencias, oncológico, atención a domicilio y de ayuda humana. Los datos obtenidos, fueron analizadas con Maxqda 11, obteniendo como resultado, en su variable de autocuidado, que los factores organizativos fueron una barrera perjudicando a su actividad asistencial; sin embargo, sus factores protectores, estaba relacionado a la satisfacción generada por la relación de auxilio en situaciones graves y de sufrimiento. Además, en cuanto a su variable de calidad de clima laboral, era deficiente, siendo los factores que más afectan en dicha muestra, las jornadas laborales y a su vez los horarios de trabajo, entre los cuales se puede encontrar los rotativos, nocturnos, festivos y las guardias. Estos resultados les permitieron llegar concluir con que se necesita profundizar en el autocontrol para minimizar las situaciones estresantes, además de una mayor implicación en las instituciones sanitarias, para poder mejorar la calidad de vida profesional en las enfermeras.

Rodarte-Cuevas, Araujo-Espino, Trejo-Ortiz y Gonzáles-Tovar en el 2016, realizaron una investigación en México acerca de la calidad de vida laboral y trastornos musculoesqueléticos en enfermeros y enfermeras, para lo cual se propusieron caracterizar el estado de la calidad de vida laboral y su asociación entre las mismas en una muestra del personal que cumple labores de enfermería en un hospital estatal de Zacatecas. Para esta investigación utilizaron como método, un diseño transversal con alcance descriptivo correlacional en 107 casos por turno. Para recoger la información utilizaron el cuestionario CVP - 35, además del Cuestionario Nórdico Estandarizado para dolor musculoesquelético y también el Cuestionario de Factores de Riesgo Relacionados con el Trabajo. Tras la aplicación de dichos instrumentos se obtuvo que la calidad de vida laboral alcanzó un promedio superior al 50%, teniendo a la motivación interna como el componente con mayor puntaje alcanzado a diferencia el componente de apoyo directivo, teniendo las menores puntuaciones. Los factores de riesgo presentes en el trabajo para el crecimiento de problemas musculoesqueléticos, obtuvo un promedio del 50,10. Los trastornos principales se encontraron en la región del cuello, parte baja de la columna y

en las rodillas obteniendo 42,1% para cada uno. La calidad de vida relacionada al trabajo bajó ante la presencia de problemas en la parte lumbar, dorso, cuello y rodillas. Con dichos resultados concluyeron que se necesita mejorar las condiciones de trabajo en los enfermeros, y así evitar alguno de estos trastornos y así mejorar su calidad de vida laboral.

García & Forero (2014) realizaron una investigación dentro de Colombia, para la cual se plantearon como objetivo general el determinar las condiciones de satisfacción y motivación laboral como capacitadores de cambios organizacionales en empresas de Bogotá. Se elaboró con un diseño de tipo ex post facto retrospectivo de único grupo. Para poder recoger aquellos datos necesarios, utilizaron tres instrumentos los cuales fueron: el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT), además del IMC que es el Instrumento de Medición de Cambio de Organización y a su vez el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Este estudio después de analizar la información obtenida a través de los instrumentos utilizados, obtuvieron que se evidenciaba como factores más relevantes de motivación para el cambio de la organización, el ser reconocido y tener poder, además de que el cambio, se presenta como algo positivo para la motivación del logro. Dichos resultados les han permitido llegar a su conclusión que la satisfacción laboral y la motivación tienen impacto sobre el cambio de organización, lo cual puede tomarse como punto favorable para poder fortalecer la flexibilidad y la facilitación del cambio.

Chiang y San Martín en el 2015, concretaron un estudio para lo cual tuvieron como objetivo medir cómo influye en la satisfacción laboral el desempeño laboral presentada por los trabajadores de la Municipalidad de Talcahuano. Para poder responder a su objetivo, utilizaron un cuestionario a 259 funcionarios de dicha entidad pública, además utilizaron un método no experimental, con un diseño transversal, descriptivo y correlacional. Según lo obtenido se demostró que los funcionarios tienen un nivel de “desempeño alto”, así como también “laboralmente satisfechos”. Es por ello que concluyeron que sí existía una relación estadísticamente significativa entre las variables en mención.

Ámbito nacional:

Chambilla (2017), culminó un estudio en el cual tuvo como objetivo principal determinar si existe alguna relación entre la calidad de vida laboral y productividad de la compañía de Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. Para dicha investigación utilizó una metodología

hipotético deductivo con un diseño de corte transversal y no experimental, su muestra fueron 38 trabajadores de dicha institución. Para este estudio, utilizó una escala de Calidad de vida laboral (adaptada), con lo cual obtuvo que después del análisis de los resultados a través de Rho de Spearman 0,542, consiguieron encontrar la existencia de una relación moderada en cuanto a sus variables de estudio. Con dichos resultados, se concluyó que efectivamente hay una correlación significativa entre las variables de dicho estudio en la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Mondragón (2018), realizó una investigación en la cual buscaba determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de una universidad. Para dicha investigación tuvo como sujetos de estudio a 68 trabajadores. Utilizó un cuestionario dividido en dos partes, una correspondiente a satisfacción laboral y la otra a desempeño. Luego del análisis de sus resultados, encontró que realmente sí existía una relación altamente significativa entre sus variables de estudio, además utilizando el coeficiente de correlación de Spearman se demostró que las variables de estudio presentan una correlación directa de ($r_s = 0,604$), lo que quiere decir que la satisfacción que presente los trabajadores, va a influir en el desempeño de este en su ámbito laboral. Estos resultados permitieron concluir que el desempeño laboral estaba relacionado y asociado con el trabajo en general de los trabajadores de administrativos de dicha universidad.

Grimaldo y Bossio (2014), realizaron una investigación para determinar qué relación que hay entre calidad de vida profesional y el sueño en estudiantes de posgrado de Ciencias de la Salud, para lo cual utilizaron un diseño de tipo correlacional. Utilizaron la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Cabezas (1998) y un cuestionario diseñado para el estudio acerca del sueño y reposo, los cuales fueron aplicados a 198 participantes. De dichos instrumentos se pudieron recoger que, si hay una correlación entre ambas variables de estudio entre los participantes entre las edades de 31 a 40, los cuales es muy probable que consideren importante para tener una buena calidad de vida laboral al sueño. Con esto pudieron concluir que estimular el sueño en los trabajadores era beneficioso, ya que podían tener una mejor calidad de vida profesional y así mismo podrían brindar una mejor calidad de atención al público.

Julon (2018), realizó una investigación en la cual buscó estudiar la influencia de la calidad de vida laboral en la eficacia de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del departamento de La Libertad, para lo cual tuvo un diseño descriptivo no experimental. Para poder obtener resultados de sus variables, utilizó un instrumento con 24 ítems aplicado a 146 colaboradores, obteniendo así que, si influencia la calidad de vida laboral en la eficiencia de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con un coeficiente de correlación Rho Spearman del 0,851. Con estos resultados concluyó que la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad evidencia un nivel medio con el resultado regular.

Pérez (2018), realizó un estudio el cual buscaba establecer la relación que existía en sus variables de estudio, las cuales fueron motivación laboral y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos en su muestra, los cuales fueron 90 trabajadores de la municipalidad de Chota, fueron analizados a través de gráficos, los cuales le permitieron concluir que efectivamente sí hay una relación muy significativa en sus variables de estudio.

Ámbito regional:

García y Reyes (2018), realizaron un estudio de tipo descriptiva correlacional no experimental, acerca de la relación que había entre la satisfacción laboral y la productividad en el trabajo, en docentes a tiempo completo de una universidad particular de la provincia de Chiclayo en el año 2016, para lo cual se plantearon como objetivo principal de estudio establecer la relación entre la satisfacción laboral y productividad en el trabajo en docentes tiempo completo de una universidad privada de Chiclayo, 2016. Este estudio tuvo como muestra al total de la población de los docentes nombrados en dicha institución, los cuales fueron 40, de los cuales recolectaron datos a través de entrevistas, encuesta y observación, los cuales fueron analizados y dieron como resultados que el 75% de los docentes presenta un nivel bajo de satisfacción y otro 17.5% una parcial insatisfacción laboral, relacionado a las tareas, políticas, beneficios, supervisión y otros factores más. Los resultados obtenidos, les ha permitido concluir de que hay una relación significativa en sus dos variables de estudio las cuales fueron satisfacción laboral y productividad laboral; además menciona que se debe implementar una propuesta en base a las dimensiones de la productividad y la satisfacción laboral.

Monsalve y Fuentes en el 2018, realizaron una investigación la cual tenía como objeto de estudio determinar la relación entre sus dos variables de estudio que fueron calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el personal que desarrolla labores de enfermería, siendo su muestra 28 enfermeras de dicha institución. La investigación fue de tipo cuantitativo, para lo cual para el recojo de datos, aplicaron un cuestionario de calidad de vida profesional, además de uno de satisfacción laboral. Luego del análisis de los cuestionarios, obtuvieron que el 78,6% se encuentran en calidad de vida profesional, como en satisfacción laboral, entre nivel medio y bajo, siendo solo el 21,4% que, si presentan una adecuada calidad de vida profesional y satisfacción laboral, por lo que han concluido que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables calidad de vida profesional y satisfacción laboral en su población de estudio.

Guevara (2018), realizó una investigación en la que buscaba encontrar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción que tienen los clientes que asisten a un hotel en la ciudad de Chiclayo, para lo cual tuvo como su muestra al total de colaboradores de dicha empresa, así como también a 30 clientes a quienes con fines de la investigación les aplicó los cuestionarios de Frederick Herzberg y SERVPERF con medición Likert. Una vez analizados los cuestionarios pudo observar que, en cuanto a satisfacción laboral, los niveles de responsabilidad y relaciones interpersonales están en un nivel medio alto, a diferencia de los de crecimiento y desarrollo que se encuentran bajos o insatisfechos, lo que al analizar en general, resulta que los trabajadores no se encuentran completamente satisfechos; así también el nivel de satisfacción que muestran los clientes al visitar dicho hotel, es medio bajo. Con estos resultados pudo concluir de que hay una relación entre el nivel de satisfacción laboral que presenten los colaboradores, con la satisfacción que pueda tener el cliente externo al acudir a ese establecimiento.

Ámbito local:

No se encontraron fuentes de investigaciones relacionadas a ninguna de las variables en la ciudad de Reque.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Mesén (1996), menciona que la calidad de vida laboral (CVL) se puede evidenciar cuando te encuentras en un ambiente de trabajo de calidad; para esto se debe de enfocar en dos aspectos:

el ambiente físico, en el que se relacionan los recursos materiales, maquinaria en buen estado, la infraestructura y la seguridad que los colaboradores puedan tener en relación al trabajo, para así poder generar algún deseo o gusto por las actividades realizadas; y por otro lado tenemos a los aspectos referidos al ambiente humano, en ellos podemos encontrar las relaciones que pueda tener este trabajador con sus jefes, compañeros y subordinados, involucrando el trabajo en equipo, la comunicación y la comprensión. Además, menciona que la CVL busca mejorar los resultados en las empresas, incrementando la motivación y compromiso de sus trabajadores.

Según Robbins (como se citó en Caballero, 2002), la satisfacción laboral es la representación de la actitud del colaborador con su trabajo, siendo positivo si el colaborador se encuentra satisfecho y negativo si se encuentra insatisfecho. Además, considera que, para lograr la satisfacción en los trabajadores con relación a su puesto, están involucrados ciertos factores como las condiciones de trabajo, recompensas equitativas, la relación entre la personalidad del trabajador y el puesto que ocupa y el apoyo de sus compañeros. Así mismo la satisfacción en el puesto se ve reflejado en la productividad que tenga el colaborador.

1.4. Formulación del problema.

¿Existe relación entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo en el año 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Debido a la constante competencia por la productividad de las empresas, las organizaciones han empezado a realizar cambios y preocuparse más acerca de la mejora constante de la calidad de vida laboral y la satisfacción de los colaboradores, sin embargo, es de conocimiento que no en todas las empresas a nivel público o privado, cumplen con dichos factores que abarcan las variables de estudio como calidad de vida laboral y satisfacción laboral, entre los cuales tenemos: buenas condiciones ambientales, relaciones sociales óptimas entre jefes, compañeros y subordinados, materiales en buen estado, sueldos acordes a las funciones desarrolladas por el personal, etc. Es por ello que se realizó la presente investigación el cual nos permitió determinar si existía relación entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo en el año 2019; para así percibir si afecta la calidad de vida laboral en la satisfacción que presenta dicha muestra. La presente

investigación servirá para tener un panorama más amplio acerca de las variables en mención y un análisis de la situación actual de sus colaboradores en cuanto a las mismas.

1.6.Hipótesis

Sí existe relación entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo en el año 2019.

1.7.Objetivos.

Objetivo general:

Determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo en el año 2019.

Objetivos específicos.

1. Determinar el nivel de calidad de vida laboral colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
2. Conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
3. Saber el nivel de apoyo directivo percibido por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
4. Conocer el nivel de carga de trabajo percibido por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
5. Obtener el nivel de motivación intrínseca percibida por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
6. Conocer el nivel de la significación de la tarea percibida por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
7. Saber el nivel de las condiciones de trabajo percibida por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
8. Conocer el nivel de reconocimiento personal – social percibido por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.
9. Conocer el nivel de los beneficios económicos percibidos por los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.

II. MÉTODO

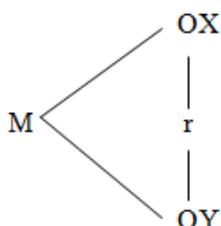
2.1. Tipo y diseño de investigación.

Como diseño de este estudio, se tuvo el enfoque cuantitativo y de tipo transversal correlacional, ya que respecto lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) las investigaciones cuantitativas son utilizadas para poder examinar la hipótesis planteada bajo ciertos contextos, además fue correlacional ya que estas nos permiten interpretar la relación que existen entre las variables del estudio y un contexto determinado.

Donde:

OX: Calidad de vida laboral

OY: Satisfacción laboral



2.2. Población y muestra.

La población estuvo conformada por 95 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Reque. La muestra, fue probabilística, ya que, según lo mencionado por Hernández, et al. (2014), todos los miembros de la población pueden ser elegidos una vez definidas las características y tamaño de la muestra, de manera aleatoria o por unidades de muestreo. Dicha muestra estuvo formada por 74 colaboradores de la municipalidad de Reque teniendo el 95% del nivel de confianza y un 5% de margen de equivocación. Los elementos que conformaron la muestra fueron elegidos enumerando fichas al azar uno por cada elemento de la muestra, siendo ingresada a una caja con los números elegidos que conformarán la muestra, Hernández, *et al.* (2014).

2.3. Variables, operacionalización

Calidad de vida laboral

Según Locke (como se citó en Fernández Araque, Santa Clotilde Jiménez y Casado del Olmo, 2007), la Calidad de vida laboral se refiere al bienestar percibido por cada sujeto con relación al equilibrio entre la carga de sus labores y los recursos que le permiten su desarrollo, como los psicológicos y de relaciones.

Satisfacción laboral

Palma (2006), menciona que la satisfacción laboral es la postura que cada trabajador tiene con relación al desarrollo de sus labores, ya que refleja los estándares de la calidad de vida relacionado al trabajo, estando relacionada a la cultura organizacional, la eficiencia, eficacia y efectividad sus funciones.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA e INSTRUMENTO de RECOLECCIÓN DE DATOS
Calidad de vida laboral	Apoyo Directivo	Satisfacción de sueldo y tipo de trabajo Reconocimiento y promoción Apoyo de jefes y familia Acceso a información	2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30	Técnica: Entrevista Instrumento: CVP-35
	Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Presión por trabajo Temperatura Humedad	1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25,33	
	Motivación intrínseca	Impulsos que lo mueven para el cumplimiento de sus funciones.	9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35	
	Calidad de vida laboral	Condiciones de trabajo	34	
Satisfacción laboral	Significación de la Tarea	Percepción de la importancia de las funciones realizadas en su puesto de trabajo.	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Técnica: Entrevista Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

	Condiciones de Trabajo	Elementos y disposiciones que brindados para la regulación de las actividades.	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
	Reconocimiento Personal y/o Social	Reconocimiento por los logros conseguidos con el trabajo y el impacto generado en los resultados de los mismos.	6, 11, 13, 19, 24	
	Beneficios Económicos	Aptitud a las labores relacionadas a los aspectos remunerativos o de los incentivos económicos como consecuencia del esfuerzo y cumplimiento de la tarea asignada.	2, 5, 9, 10, 16	

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

Para el presente estudio se utilizó la entrevista personal, puesto que, según lo mencionado por Hernández, *et.al.* (2014), una persona calificada para entrevistar, aplicará el cuestionario, realizando las preguntas y anotando las respuestas.

Instrumentos

Instrumento 1: CVP-35

Autor: Anónimo adaptado por Fenandez, Santa Clotilde y Casado

Año: 2007

Validez: Cuenta validación a través del juicio de expertos teniendo un total de 0.857.

Confiabilidad: Este instrumento cuenta con un alfa de Cronbach de 0,835.

Por motivos de esta investigación, se realizó la validez y confiabilidad de dicho cuestionario para obtener mayor veracidad en los datos recogidos según la muestra.

Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Año: 2006

Validez: Cuenta con validez por análisis factorial con un KMO de 0.852

Confiabilidad: Este instrumento cuenta con un alfa de Cronbach total de 0,814.

Por motivos de esta investigación, se realizó la confiabilidad de dicho instrumento para obtener mayor veracidad en los resultados obtenidos según la muestra de estudio.

2.5.Procedimiento de análisis de datos.

Los instrumentos correspondientes a cada variable, fueron aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Reque.

La información recogida de la aplicación de los instrumentos, fue analizada con el programa virtual de estadística Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, así como también de Microsoft Excel.

Para el análisis se elaboró una base de datos, la cual contenía con las respuestas de los cuestionarios aplicados a los sujetos de estudio.

Por otro lado, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permitió conocer la relación existente entre ambas variables de estudio.

2.6.Criterios éticos.

Este estudio contó con criterios éticos, según el código de ética para la investigación en la Universidad Señor de Sipán (2019), ya que protege a la persona sin afectar su dignidad ni diversidad cultural, además se brindó un consentimiento informado con transparencia en los temas de la investigación.

Además, cumplió con el criterio ético según lo mencionado por el Informe Belmont (1979), quien menciona que toda persona debe ser tratada de forma autónoma y quienes no lo sean deberán ser protegidos.

Por otro lado, cumplió con lo mencionado por American Psychological Association (2010), quienes mencionan que se debe emitir un consentimiento informado entendible y razonable para los participantes de estudio, cuando los psicólogos realicen alguna investigación.

Además, según lo mencionado por American Psychological Association (2010), quienes mencionan que un psicólogo no puede realizar una publicación como propia alguna otra antes realizadas por otro investigador, sin embargo, esto no quiere decir que no puede utilizarlas

teniendo en cuenta el reconocimiento apropiado de cada autor mencionado en toda investigación.

2.7. Criterios de rigor científico.

Esta investigación cumplió con los rigores científicos de un estudio cuantitativo, ya que según lo mencionado por Guba (1981), se demuestra el isomorfismo entre los datos recogidos, para lo cual se utiliza la hipótesis y cumple con los valores de verdad, teniendo relación con la validez interna de la investigación buscando aproximarse a la realidad de la población; así mismo aplicabilidad, buscando generalizar los datos en sujetos de similares características a la muestra de estudio; así mismo de consistencia, al utilizar instrumentos los cuales pueden medir las variables de estudio y pueden ser utilizados en diferentes momentos con muestras similares y los principios de neutralidad que demuestra la objetividad tras el estudio de los datos recogidos y la aplicación de los instrumentos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras.

Tabla N° 01.

Análisis correlacional entre las variables Calidad de vida laboral y de Satisfacción.

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN	CALIDAD
SATISFACCIÓN	Correlación de Pearson	1	,376**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	74	74
CALIDAD	Correlación de Pearson	,376**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	74	74

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

En esta tabla se observa la existencia de una correlación entre las variables de Calidad de vida laboral y de Satisfacción laboral, la cual es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla N° 02.

Análisis de la variable Calidad de vida laboral a nivel general.

CALIDAD DE VIDA LABORAL GENERAL	
NIVELES	PORCENTAJES
NADA	19%
ALGO	24%
BASTANTE	33%
MUCHO	24%

En la tabla se puede observar que el nivel general de Calidad de vida laboral percibida por los trabajadores, es de 33% bastante, 24% mucho, 24% algo y un 19% nada.

Tabla N° 03.

Análisis de la variable Satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN LABORAL	
NIVELES	PORCENTAJES
MUY INSATISFECHO	7%
INSATIFECHO	11%
PROMEDIO	9%
SATISFECHO	37%
MUY SATISFECHO	36%

En la tabla se observa que un 37% de la muestra se encuentra satisfecho con su trabajo, así mismo un 36% se encuentra muy satisfecho, sin embargo, un 11% se encuentra insatisfecho, un 9% en un nivel promedio y un 7% muy insatisfecho.

Tabla N° 04.

Análisis de la sub dimensión Apoyo directivo.

APOYO DIRECTIVO	
NIVELES	PORCENTAJES
NADA	15%
ALGO	27%
BASTANTE	34%
MUCHO	24%

En la tabla se puede observar que en relación a la sub dimensión apoyo directivo, un 34% los colaboradores perciben bastante apoyo, el 27% algo, el 24% mucho, sin embargo, el 15% no percibe nada de apoyo.

Tabla N° 05.

Análisis de la sub dimensión Carga de trabajo

CARGA DE TRABAJO	
NIVELES	PORCENTAJES
NADA	34%
ALGO	29%
BASTANTE	27%
MUCHO	10%

Se observa en la tabla que en relación a la sub dimensión carga de trabajo, un 34% de los colaboradores no presenta carga de trabajo, un 29% algo, un 27% bastante y un 10% mucho.

Tabla N° 06.

Análisis de la sub dimensión Motivación intrínseca

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	
NIVELES	PORCENTAJES
NADA	10%
ALGO	14%
BASTANTE	36%
MUCHO	40%

Se observa en la tabla que según la sub dimensión motivación intrínseca, se tiene que un 40% de los colaboradores presenta mucha motivación, así mismo un 36% bastante, un 14% algo, sin embargo, hay un 10% que no presenta nada de motivación.

Tabla N° 07.

Análisis de la sub dimensión Calidad de Vida Laboral.

CALIDAD DE VIDA LABORAL	
NIVELES	PORCENTAJES
NADA	11%
ALGO	26%
BASTANTE	40%
MUCHO	23%

Según la tabla, acerca de la sub dimensión calidad de vida laboral, se observa que un 40% de los colaboradores perciben bastante calidad de vida brindada con relación a su puesto de trabajo, un 26% algo, un 23% mucho, sin embargo, un 11% no percibe nada.

Tabla N° 08.

Análisis de la sub dimensión Significación tarea

SIGNIFICACIÓN TAREA	
NIVELES	PORCENTAJES
MUY INSATISFECHO	2%
INSATIFECHO	6%
PROMEDIO	3%
SATISFECHO	38%
MUY SATISFECHO	51%

En cuanto a la sub dimensión de significación tarea, la tabla nos muestra un 51% de los colaboradores se encuentra muy satisfecho con relación a sus funciones, un 38% satisfecho, sin embargo, un 6% se encuentra insatisfecho, un 3% en promedio satisfecho y un 2 % muy insatisfecho.

Tabla N° 09.

Análisis de la sub dimensión Condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO	
NIVELES	PORCENTAJES
MUY INSATISFECHO	5%
INSATIFECHO	9%
PROMEDIO	11%
SATISFECHO	42%
MUY SATISFECHO	33%

En la tabla, con relación a la sub dimensión de condiciones de trabajo, hay un 42% de los colaboradores que se encuentran satisfechos, un 33% muy satisfecho, un 11% en promedio, sin embargo, existe un 9% insatisfecho y un 5% muy insatisfecho.

Tabla N° 10.

Análisis de la sub dimensión Reconocimiento personal - social

RECONOCIMIENTO PERSONAL - SOCIAL	
NIVELES	PORCENTAJES
MUY INSATISFECHO	6%
INSATIFECHO	8%
PROMEDIO	10%
SATISFECHO	34%
MUY SATISFECHO	42%

En la tabla, en relación al reconocimiento personal – social, existe un 42% de los colaboradores muy satisfechos, un 34% de ellos satisfechos, un 10% en nivel promedio, sin embargo, existe un 8% insatisfecho y un 6% muy insatisfecho.

Tabla N° 11.

Análisis de la sub dimensión Beneficios económicos

BENEFICIOS ECONÓMICOS	
NIVELES	PORCENTAJES
MUY INSATISFECHO	19%
INSATIFECHO	27%
PROMEDIO	15%
SATISFECHO	30%
MUY SATISFECHO	9%

En la tabla, según la sub dimensión de beneficios económicos se observa que un 30% de trabajadores están satisfechos, un 9% muy satisfechos, un 15% promedio, sin embargo, existe un 27% de los mismos que se hallan insatisfechos y un 19% muy insatisfechos.

3.2. Discusión de resultados.

El presente estudio tuvo como objetivo principal el determinar si existe relación entre las variables de estudio Calidad de vida laboral y Satisfacción laboral, para lo cual, según los resultados obtenidos de la muestra estudiada, concuerdan con la investigación realizada por Monsalve y Fuentes en el 2018, los cuales encontraron que efectivamente existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Así mismo en similitud de la investigación realizada por Rodarte-Cuevas, Araujo-Espino, Trejo-Ortiz y Gonzáles-Tovar en el 2016, muestra en su investigación la valoración positiva de la calidad de vida en relación a su entorno laboral; así como en el presente estudio los datos más altos obtenidos se obtuvieron en los niveles bastante y mucho, demostrando la aceptación de la calidad percibida de su ambiente laboral.

Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral, los datos obtenidos de este estudio concuerdan con los encontrados por Pérez en el 2018, el cual obtuvo que el 70% de los colaboradores de la Municipalidad de Chota se están satisfechos con relación a sus actividades, teniendo como resultado de esta investigación que presenta un 80% de los colaboradores, la muestra satisfecha.

En cuanto al nivel percibido por los colaboradores acerca del apoyo brindado por los directivos de la institución, existe una diferencia a los estudios realizados por Rodarte-Cuevas, Araujo-Espino, Trejo-Ortiz y Gonzáles-Tovar, al indicar que la sub dimensión antes mencionada, es la que obtuvo el menor puntaje, por lo tanto, menor aceptación por parte de la muestra, siendo el menor en este estudio la sub dimensión de cargas de trabajo.

En cuanto a la sub dimensión acerca de la motivación intrínseca de los colaboradores, se obtuvieron resultados similares a los de Rodarte-Cuevas, Araujo-Espino, Trejo-Ortiz y Gonzáles-Tovar, mostrando que es la sub dimensión con los puntajes más altos lo que denota la motivación de los colaboradores con relación a su estación de trabajo.

Por otro lado, en cuanto a significación de la tarea se encuentra similitud a lo encontrado en el estudio de Pérez, en donde mostró que su muestra que la satisfacción de los mismos con relación a la importancia de sus funciones era favorable al igual que en el presente estudio.

Así mismo en la sub dimensión de condiciones de trabajo, se obtuvieron resultados similares a los obtenidos por Pérez en el que se refleja un nivel favorable en cuanto a la satisfacción que presentan los trabajadores en cuanto a los elementos y disposiciones que brinda la Entidad. Sin embargo, en dicha investigación se presenta como sub dimensión de Políticas Administrativas.

Además, en cuanto al reconocimiento personal – social, se halló una similitud con el estudio de Pérez en el que menciona que los evaluados de su muestra se encuentran satisfechos en cuanto al reconocimiento recibido por las labores cumplidas, al igual que se puede observar en el presente estudio.

Sin embargo, en cuanto a la sub dimensión de los beneficios económicos se muestra una similitud con el estudio de Pérez a mostrar un menor grado de satisfacción en cuanto a la remuneración e incentivos económicos percibidos por los colaboradores de la Entidad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

Se evidencia una correlación positiva baja entre las variables de Calidad de vida laboral y la Satisfacción laboral presente en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Reque en el año 2019.

El nivel general de Calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Reque, es de 33% bastante, 24% mucho, 24% algo y un 19% nada.

El nivel de Satisfacción laboral percibida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Reque, es de 37% de la muestra se encuentra satisfecho con su trabajo y un 36% se encuentra muy satisfecho, sin embargo, un 11% se encuentra insatisfecho, un 9% en un nivel promedio y un 7% muy insatisfecho.

El nivel de la sub dimensión apoyo directivo, es del 34% los colaboradores perciben bastante apoyo, el 27% algo, el 24% mucho, sin embargo, el 15% no percibe nada de apoyo.

El nivel de la sub dimensión carga de trabajo, es del 34% de los colaboradores no presenta carga de trabajo, un 29% algo, un 27% bastante y un 10% mucho.

El nivel de motivación intrínseca, es del 40% de los colaboradores presenta mucha motivación, un 36% bastante, un 14% algo, sin embargo, hay un 10% que no presenta nada de motivación.

El nivel de calidad de vida profesional, es del 40% de los colaboradores perciben bastante calidad de vida brindada en relación a su puesto de trabajo, un 26% algo, un 23% mucho, sin embargo, un 11% no percibe nada.

El nivel de la sub dimensión de significación tarea, es del 51% de los colaboradores se encuentra muy satisfecho, un 38% satisfecho, sin embargo, un 6% se encuentra insatisfecho, un 3% en promedio satisfecho y un 2 % muy insatisfecho.

El nivel de condiciones de trabajo, es del 42% de los colaboradores que se encuentran satisfechos, un 33% muy satisfecho, un 11% en promedio, sin embargo, existe un 9% insatisfecho y un 5% muy insatisfecho.

El nivel de reconocimiento personal – social, es del 42% de los colaboradores muy satisfechos, un 34% de ellos satisfechos, un 10% en nivel promedio, sin embargo, existe un 8% insatisfecho y un 6% muy insatisfecho.

El nivel de beneficios económicos, es del 30% de los colaboradores se encuentran satisfechos, un 19% muy satisfechos, un 9% promedio, sin embargo, existe un 27% de los mismos que se encuentran insatisfechos y un 15% muy insatisfechos.

4.2.Recomendaciones.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Reque, que muestre mayor interés en cuanto a los aspectos referidos a mejorar la calidad de vida relacionadas a las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Entidad.

Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Reque, brindar mayor apoyo al personal que tienen a su cargo para así mejorar el cumplimiento de sus funciones.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Reque, poner mayor atención en los beneficios económicos brindados a los colaboradores de la Entidad, para satisfacerlos y que se vea reflejado en el cumplimiento de sus funciones.

V. REFERENCIAS:

- Asociación Americana de Psicología. (2016). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. *Práctica de Investigación: La Psicología En El Ámbito Jurídico. Reflexiones Ético-Clinicas a Través de Un Estudio Cualitativo de Casos*, 1–16. Recuperado de [de:///Users/Ricart/Downloads/APA 2010.pdf](#)
- Belmont, (1979). El Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. Documentos de Bioética. Barcelona.
- Caballero, K. (2012). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. 6, 1–10.
- Chambilla, U. M. (2017). Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9^{na} ed.) México D.F. Mc GRAW-HILL.
- Fernández Araque, A. Ma., Santa Clotilde Jimenez, E., & Casado del Olmo, M. I. (2007). Calidad De Vida Profesional de Los Profesionales de Enfermería en Atención Primaria de Soria. 3 (1). Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
- Ganguli, H. C. (1994). *Job satisfaction scales for effective Management: Manual for Managers and social Scientists*. Concept Publishing Company.
- García, B., & Reyes, M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la provincia de Chiclayo 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *En Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Grimaldo, M., & Bossio, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50–57. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)

- Guba, E. (1981). Criteria for assessing the truthworthiness of naturalistic inquiries. *ERIC/ECTJ Anual*, 29(2), pp. 75-91.
- Guevara, F. (2018). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción del cliente en Palmira Hotel Chiclayo - 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta edición. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Julon, D. (2018). Calidad de vida laboral y su incidencia en la eficacia de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Mesén Fonseca, R. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de Psicología Del Trabajo*, 1148–1152. Recuperado de: <http://bibliopsi.org/docs/materias/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiropropieto-calidaddevidalaboralvol2cap6.pdf>
- Molina, J. O., Pérez, A. N., Lizárraga, G. y Larrañaga, A.M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Mondragón, I. (2018). Nivel de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30803>
- Monsalve, M. & Fuentes, C. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital regional lambayeque, chiclayo, 2017 (Tesis de pregrado). Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Pérez, R. (2018). La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota , 2018 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Perú.
- Rodarte-Cuevas, L., Araujo-Espino, R., Trejo-Ortiz, P. y González-Tovar, J. (2016). Calidad de vida profesional y trastornos musculoesqueléticos en profesionales de Enfermería. México. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2016.08.002>
- Vidal-Blanco, G., Oliver, A., Galiana, L. y Sansó, N. (2018). Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. Elsevier España. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004>

Vilcherres, A. (2017). Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.

VI. ANEXOS

ANEXO 01

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Jair André Ayesta Torres- DNI 71574392
Institución: Universidad Señor de Sipán
Motivo: Tesis "Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019".
Asesor: MSc. Juan Montenegro Ordoñez
Instrumentos autorizados: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.
Muestra de investigación: 75 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Reque.

La autorización es para uso exclusivo del solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. El solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para la Escala en referencia; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Setiembre 19, 2019



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 02

Formulario de Consentimiento Informado

Título del proyecto: Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo, 2019.

Institución : Universidad Señor de Sipán.

Investigador : Ayesta Torres Jair André.

Email : atorresjair@crece.uss.edu.pe

Presentación:

El presente es un estudio estrictamente con fines académicos, por lo que su participación es primordial en esta parte del proceso de la investigación y estaré agradecido si accede a ella.

La participación consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted. Además, los datos obtenidos son totalmente confidenciales.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de incentivo monetario o beneficio laboral.

Muchas gracias por su atención.

Respuesta: He leído el formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio laboral por esta participación.

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO 03

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino
 Área de trabajo: Cargo que ocupa:..... Fecha:.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTALMENTE ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 04
CUESTIONARIO CVP-35

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones referente a la calidad de vida laboral percibida, nos interesa saber qué piensas al respecto, para lo cual solicitamos tu cooperación. Responde a cada afirmación marcando con un aspa (X) dentro del cuadro que le corresponda a cada pregunta, de acuerdo a tu experiencia. Por favor no deje ninguna alternativa sin contestar.

Nada	1, 2
Algo	3, 4, 5
Bastante	6, 7, 8
Mucho	9, 10

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo.										
2. Me siento satisfecho con el tipo de trabajo.										
3. Me siento satisfecho con el sueldo.										
4. Posibilidad de ascenso.										
5. Tengo reconocimiento por mi esfuerzo.										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
9. Motivación (ganas de esforzarme).										
10. Tengo apoyo de mis jefes.										
11. Tengo apoyo de mis compañeros.										
12. Tengo apoyo de mi familia.										
13. Ganas de ser creativo.										
14. Puedo ser creativo.										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral.										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.										
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo.										
18. Falta de tiempo para mi vida personal.										
19. Incomodidad física en el trabajo.										
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.										
21. Tengo mucha responsabilidad.										
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.										
23. Tengo autonomía o libertad de decisión.										
24. Interrupciones molestas.										
25. Estrés (esfuerzo emocional).										
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.										
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.										
28. Variedad en mi trabajo.										
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.										
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.										
31. Lo que tengo que hacer queda claro.										
32. Me siento orgulloso de mi trabajo.										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.										
34. Me encuentro en un ambiente de trabajo de calidad.										
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad).										