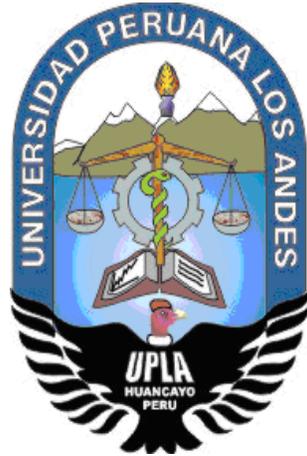


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL Huancayo - 2019.

Para optar : Por el título profesional de  
Licenciado en Administración

Autor : Bach. Henri Emmanuel Lopez Gomez

Asesor : Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez

Línea de investigación  
institucional : Ciencias empresariales y gestión de los  
recursos

Fecha de inicio  
y culminación : Del 01.09.20 al 31.08.2021

HUANCAYO – PERU  
2021

**CONFORMACION DE LOS JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**

Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII  
DIRTEPOL Huancayo - 2019.

**PRESENTADO POR:**

Bach. Henri Emmanuel López Gómez

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

**APROBADA POR EL JURADO:**

**PRESIDENTE** : Dr. Wilber Gonzalo Vásquez Vásquez

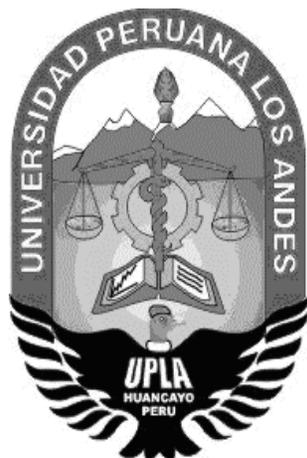
**PRIMER MIEMBRO** : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

**SEGUNDO MIEMBRO** : Mg. Luis Antonio Visurraga Camargo

**TERCER MIEMBRO** : Mtro. Paul Denis Martínez Vitor

Huancayo, 22 de JULIO del 2021.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Características de la calidad de vida laboral del personal policial de  
la VIII DIRTEPOL Huancayo - 2019.

Para optar : Por el título profesional de  
Licenciado en Administración

Autor : Bach. Henri Emmanuel Lopez Gomez

Asesor : Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez

Línea de investigación  
institucional : Ciencias empresariales y gestión de los  
recursos

Fecha de inicio  
y culminación : Del 01.09.20 al 31.08.2021

HUANCAYO – PERU

2021

**ASESOR**

Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Manoelshinio y Rosario, por su inmenso apoyo.

A mis hermanos, Manuel y Lucia, por soportarme cada noche en vela.

Y a Ruth, por su ayuda y comprensión.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor, Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez, por su acompañamiento y asesoría constante.

Al personal de la Unidad Ejecutora N° 10 de la VIII DIRTEPOL de la Región Junín por las facilidades prestadas en el desarrollo de la investigación.

## INDICE

<b>CONFORMACION DE LOS JURADOS .....</b>	<b>ii</b>
<b>ASESOR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE.....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>x</b>
<b>INDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>xiv</b>
<b>CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION.....</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general .....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación.....	19
1.4.1. Social .....	19
1.4.2. Teórica .....	19
1.4.3. Metodológica .....	19
1.4. Objetivos.....	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos .....	20

<b>CAPITULO II: MARCO TEORICO .....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases teóricas o científicas .....	24
2.2.1. Sobre la variable calidad de vida laboral .....	24
2.2.2. Sobre las categorías de la calidad de vida laboral .....	28
2.3. Marco conceptual.....	31
<b>CAPITULO III: METODOLOGIA .....</b>	<b>33</b>
3.1. DISEÑO METODOLOGICO .....	33
3.1.1. Método de estudio.....	33
3.1.2. Tipo de estudio.....	34
3.1.3. Nivel de estudio .....	34
3.1.4. Diseño de estudio.....	34
3.1.5. Escenario de estudio y caracterización de sujetos .....	35
3.1.6. Trayectoria metodológica .....	36
3.1.7. Mapeamiento .....	36
3.1.8. Rigor científico .....	37
3.2. PROCEDIMIENTO DEL MUESTREO .....	37
3.2.1. Población .....	38
3.2.2. Muestra .....	38
3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	39
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION .....</b>	<b>41</b>
IV. RESULTADOS .....	41
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS .....	41
<b>ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS .....</b>	<b>58</b>

<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>70</b>
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	70
Anexo 02: Matriz de Categorización .....	71
Anexo 03: Instrumentos de investigación.....	72

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Población y muestra estratificada</i> .....	38
Tabla 2. <i>Tabla de categorización y codificación de los resultados</i> .....	42

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Triangulación del desarrollo cualitativo</i> .....	42
Figura 2. <i>Nube de palabras de la subcategoría esfera privada y mundo laboral</i> .....	43
Figura 3. <i>Nube de palabras de la subcategoría individuo y actividad profesional</i> .....	44
Figura 4. <i>Nube de palabras de la subcategoría organización y función directiva</i> .....	45
Figura 5. <i>Nube de palabras de la subcategoría beneficios relacionados a la organización</i>	46
Figura 6. <i>Nube de palabras de la subcategoría medioambiente físico</i> .....	47
Figura 7. <i>Nube de palabras de la subcategoría medioambiente tecnológico</i> .....	48
Figura 8. <i>Nube de palabras de la subcategoría medioambiente contractual</i> .....	49
Figura 9. <i>Nube de palabras de la subcategoría medioambiente productivo</i> .....	50
Figura 10. <i>Red codificada de la subcategoría esfera privada y mundo laboral</i> .....	51
Figura 11. <i>Red codificada de la subcategoría individuo y actividad profesional</i> .....	51
Figura 12. <i>Red codificada de la subcategoría organización y función directiva</i> .....	52
Figura 13. <i>Red codificada de la subcategoría beneficios relacionados a la organización</i> .	53
Figura 14. <i>Red codificada de la subcategoría medioambiente físico</i> .....	54
Figura 15. <i>Red codificada de la subcategoría medioambiente tecnológico</i> .....	55
Figura 16. <i>Red codificada de la subcategoría medioambiente contractual</i> .....	56
Figura 17. <i>Red codificada de la subcategoría medioambiente productivo</i> .....	57

## RESUMEN

La presente investigación pretendió responder al problema: ¿Cuáles son las principales características de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019?; enfocándose al objetivo de: Identificar estas principales características de la calidad laboral en base al análisis del personal.

Por lo cual, se planteó un método de estudio: hermenéutico, como tipo: básico, a un nivel: descriptivo, de diseño: análisis de casos. Aplicándose a una población de 52 efectivos policiales y civiles, calculándose una muestra censal y estratificada de 13 sujetos de estudio; empleando como técnicas: entrevista y observación, y como instrumentos: guía de entrevista y ficha de observación.

Dándose como resultado principal, la identificación de las siguientes características:

- Sera susceptible a las relaciones del personal, tanto familiares como sociales.
- Estará influenciada por la iniciativa personal y la exigencia del servicio y trabajo.
- Incidirá en la seguridad laboral de los trabajadores.
- Afectará las relaciones laborales y los beneficios que se obtengan de esta.
- Se vera influenciada por el ambiente físico donde se desarrollan las funciones.
- La eficiencia del trabajo se verá afectada por los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.
- La remuneración será susceptible al trabajo que se realiza y la posibilidad de ascenso.
- La motivación afectara a la productividad como parte de las condiciones en que se desempeñan.

**Palabras clave:** calidad de vida laboral, características subjetivas, características objetivas, individuo, relaciones, beneficios, organización

## ABSTRACT

This research aimed to answer the problem: What are the main characteristics of the quality of work life that occurs in the police personnel of the VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019?; focusing on the objective of: Identifying these main characteristics of job quality based on staff analysis.

Therefore, a study method was proposed: hermeneutic, as a type: basic, at a level: descriptive, design: case analysis. Applying to a population of 52 police and civil personnel, calculating a census and stratified sample of 13 study subjects; using as techniques: interview and observation, and as instruments: interview guide and observation sheet.

Given as the main result, the identification of the following characteristics:

- It will be susceptible to staff relationships, both family and social.
- It will be influenced by personal initiative and the demands of service and work.
- It will affect the occupational safety of workers.
- It will affect labor relations and the benefits obtained from it.
- It will be influenced by the physical environment where the functions take place.
- Work efficiency will be affected by the technological resources available to the institution.
- The remuneration will be subject to the work carried out and the possibility of promotion.
- Motivation will affect productivity as part of the conditions in which they work.

**Keywords:** quality of work life, subjective characteristics, objective characteristics, individual, relationships, benefits, organization

## INTRODUCCION

La presente investigación busco analizar cómo es que la calidad de vida laboral afecta a los trabajadores en diversos aspectos, en especial en lo laboral y administrativa, ya que, las características objetivas y subjetivas que una persona percibe, son las que determinan su relativa comodidad, desempeño y productividad, haciendo necesario un análisis específico basándose en estos. La calidad de vida laboral es un aspecto que varía mucho en situaciones y contextos que tienen ciertas características puntuales, por lo que, el análisis difiere mucho de ser en un aspecto privado o público. Siendo que la variable es flexible en opinión de los trabajadores y su percepción.

Por lo tanto, se planteó la investigación siguiendo el siguiente desarrollo:

En el capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, así como la formulación de problemas y objetivos, tanto generales, como específicos, así como también, la justificación en la que se basa la presente investigación.

En el capítulo II, se consideraron los antecedentes a la investigación, así también las bases teóricas que sustentan el estudio de la variable y sus dimensiones, y el respectivo marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología, desde el enfoque cualitativo, mencionando, el tipo, nivel y diseño de estudio; también la caracterización de sujetos y el escenario de estudio, así como la determinación de la población y muestra de estudios, bajos criterios de inclusión y exclusión; considerando también el mapeamiento, trayectoria metodológica y rigor científico a considerarse en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo IV, se desarrollaron los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, así como el análisis de estos.

Luego se desarrolló la discusión de los resultados hallados, comparado los resultados con el marco teórico y con los antecedentes considerados

Concluyendo con las recomendaciones correspondientes en base a los resultados hallados y analizados.

Considerándose finalmente, las referencias bibliográficas, y los anexos correspondientes acordes al reglamento de grados y títulos.

## **CAPITULO I:**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Las personas, en general, sin distinguirse de profesionales o no, que se encuentran en una actividad laboral específica, son sometidos a contextos que afectan en gran manera su desempeño, así como a tensiones sociales y psicológicas, de tal manera que, en el transcurso del tiempo, tienen cierto desgaste y disminución de su capacidad laboral, no solo en el aspecto productivo, sino que también en un aspecto relacionado a la calidad de vida, tanto en el aspecto laboral y en el rutinario.

El personal policial, por la naturaleza de sus funciones laborales, está bajo una constante presión material y psicológica (condiciones objetivas y subjetivas), afectando directamente e indirectamente su calidad de vida laboral; consecuentemente, su salud mental y física, viéndose disminuida su desempeño laboral en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

Las funciones de los efectivos policiales, no solo se enfocan al trabajo operativo, valga decir seguridad y control ciudadano, sino que se expande al trabajo administrativo que involucra esos mismos procesos operativos, que abarcan un proceso de gestión administrativa, donde se da cada elemento (planear, organizar dirigir y controlar). Un efectivo policial, muchas veces sin preparación administrativa, se ve sometido a las exigencias del propio servicio, es decir, cumple sus funciones de patrullaje y servicio, peor también un trabajo administrativo que se afectado por las condiciones o factores que paso en el servicio operativo.

Existen efectivos de armas y de servicios, (valga decir, efectivos de profesión policías, y efectivos de servicios, siendo profesionales asimilados), que plantean un aspecto de manejo administrativo, pero que estos a veces tampoco están capacitados para las funciones que involucra ese trabajo. Además, es necesario mencionar que los oficiales, que cumplen labores directivas, muchas veces no tienen un conocimiento sobre el trabajo administrativo, y se dan situaciones que afectan el trabajo y por ende, la calidad de este en el personal.

Se produce, por cuanto la alta dirección -por su desconocimiento- no aplica adecuadamente un programa de personal, basada en la gestión del talento humano. Esto se evidencia cuando encontramos una cultura organizacional débil, condiciones ergonómicas precarias y beneficios deficitarios. Por lo tanto, los aspectos más importantes de la CVL, vienen a ser los aspectos subjetivos y objetivos: de tal forma que los aspectos subjetivos involucran el aspecto psicológico de la percepción del trabajador; mientras que los aspectos objetivos responden a condiciones físicas e intrínsecas del puesto laboral, bajo un contexto del medio ambiente laboral.

Como consecuencia ulterior de lo expuesto, puede producirse problemas de estrés laboral, problemas físicos y mentales, discapacidad, depresión. Aparejado a ello, la familia puede ser afectada, su motivación intrínseca y extrínseca desmejorada, sus relaciones intra e interpersonales resquebrajadas, su reputación disminuida. Y desde el punto de vista objetivo, los aspectos físicos, tecnológicos, contractuales y productivos afectaran su desempeño laboral.

Por ello, que evaluar la CVL puede ser ventajoso; como la evaluación de su salud mental exigible en la actividad policial esta sea ejercida por personas que

dispongan de estabilidad psicológica, que actúen con actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer, que les permita de este modo afrontar situaciones emocionales o de riesgo.

Por lo que se puede presumir, que un trabajador, o en el caso de la investigación propiamente dicha, el personal policial, estaría siendo afectado directamente, de tal manera que tendrá un impacto significativo en la calidad de vida laboral en la cual se desempeña.

Es, por lo tanto, que la identificación de las características relacionadas a la calidad de vida laboral, basadas en la identificación de estas, es crucial para establecer formas de mejora y evitar su progresiva incidencia en la afectación del personal policial.

Por ello, caracterizar los factores de la CVL son relevantes para perfeccionar el campo de actuación del policial. Por ello, la identificación de estresores eliminara las fuentes críticas inherentes al contexto laboral. Involucrando también, iniciativas de cambio organizacional y salud organizacional.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son las principales características de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la Región Junín - 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuáles son las características objetivas de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la Región Junín - 2019?
2. ¿Cuáles son las características subjetivas de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la Región Junín - 2019?

### **1.3. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

La justificación social de la presente investigación se basa en el aspecto de la afectación de las condiciones de la calidad laboral que se da en un ambiente de trabajo, que se identifican en los sujetos de estudio, basadas en los efectos en la calidad de vida de estos, en relación a aspectos de su vida social, afectiva y laboral.

#### **1.4.2. Teórica**

La justificación teórica de la investigación, se centra en el concepto general con el que se identifica a la calidad de vida laboral, siendo que esta involucra diferentes indicadores y factores que la caracterizan de forma que la investigación determinara estas características en un contexto específico, relacionándolas con las bases teóricas de los diferentes autores y su visión de estudio.

#### **1.4.3. Metodológica**

La justificación metodológica de la presente investigación, se basa en el tipo cualitativo, en base a subjetividad del concepto de calidad de vida laboral, relacionándose a los factores que afectan directamente al trabajador,

a niveles subjetivos y objetivos, siendo que estos son diferentes para cada sujeto. Por lo tanto, la justificación metodológica yace en el tratamiento cualitativo con el que se someterá el análisis de la información recolectada.

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar las principales características de la calidad laboral que se da en el personal policial de la Región Junín - 2019.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

1. Caracterizar los factores objetivos de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la Región Junín - 2019.
2. Caracterizar los factores subjetivos de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la Región Junín - 2019.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

#### - Nacionales

Rios (2018) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*. Sustentada como tesis de grado para optar por el título de Licenciada en gestión de recursos humanos, presentada en la Universidad San Martín de Porras, Lima. Donde tuvo como objetivo de investigación el de “determinar la relación existente entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles” (p. 40). Llegando a la conclusión de que “se determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, con un chi cuadrado de 21.867 a una confianza del 95%” (p. 221).

Chambilla (2017) en su investigación titulada *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016*. Sustentada como tesis de posgrado para optar por el título de Maestro en gestión del talento humano, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Donde tuvo objetivo principal de investigación el “identificar la relación que existe entre La calidad de vida en el trabajo y productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016” (p. 26). Llegando a la conclusión que “el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente

al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.” (p. 137).

Reyes (2017) en su investigación titulada *Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana*. Presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Donde el objetivo de investigación fue el de “Establecer la relación que existe entre la Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima metropolitana” (p. 26). Llegando a la conclusión de que: “Existe una correlación significativa entre la SCV y la CVL de los docentes, pero esta es negativa y con tendencia ligeramente moderada. En el Perú, los docentes perciben que existe una mejor CVL en el Magisterio siempre y cuando su estado de salud este disminuido” (p. 193).

Vilca (2018) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Donde plantea como objetivo de la investigación el “determinar el nivel de calidad de la vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018” (p. 32). Llegando a la conclusión de que “Existe mayor presencia de una baja calidad de vida laboral y de acuerdo a las condiciones sociodemográficas” (p. 113).

#### **- Internacionales**

Villar (2015) en su investigación titulada *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Tesis de Doctorado, presentada en la Universidad de Sevilla, España. Donde se determinó como objetivo el “analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia, pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral.” (p. 31). Llegando a la conclusión que: “la autoeficacia y sobre todo la resiliencia, predicen gran parte de la varianza del burnout, del engagement y de la CVL (...)” (p. 216).

Granero (2017) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Tesis Doctoral, presentada en la Universitat de Barcelona, España. Donde el objetivo de investigación fue “Evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona” (p. 33). Llegando a la conclusión de que “Las enfermeras percibieron que su calidad de vida laboral había disminuido, que habían empeorado las condiciones de trabajo y que era necesario implementar acciones de mejora. Además, la valoración del bienestar psicosocial no fue óptima, había presencia de desgaste en los efectos colaterales y de agotamiento. En este contexto parece necesario implementar acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras para minimizar los niveles de malestar laboral y el riesgo de burnout.” (p. 254).

Sanchez y Osiadacz (2014) en su investigación titulada *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central*. Tesis de grado, presentada en la

Universidad Andrés Bello, Chile. Donde tuvo como objetivo de investigación el “determinar la percepción de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes en cuanto a su calidad de vida laboral relacionándola con los estándares de calidad laboral” (p. 25). Llegando a la conclusión de que “existe una correlación estadística de 0,972 entre los estándares de CVL y la percepción de los trabajadores y funcionarios de la institución pública, considerando un trabajo decente óptimo.” (p. 95).

Tabares y Vincos (2015) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE – Sede Manizales*. Tesis de grado para optar por el título de Especialista en gerencia del talento humano, presentada en la Universidad de Manizales, Colombia. Donde tuvo como objetivo de investigación el “identificar los factores que componen la calidad de vida laboral del grupo de empleados del CINDE sede Manizales” (p. 35). Llegando a la conclusión de que “los empleados del CINDE consideran que cuentan con unos buenos niveles de calidad de vida laboral, debido a que se sienten como una familia han podido potencializar su desempeño en el trabajo y su desarrollo profesional y personal, sin embargo deben implementar estrategias y acciones que redunden en el mejoramiento continuo, donde se visualice un líder que elabore, ejecute y realice seguimiento a las necesidades de los empleados a través de un programa de Bienestar y Capacitación” (p. 168).

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. Sobre la variable calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral, se basa generalmente en los factores asociados a la influencia del ambiente en el trabajo específico del trabajador. Siendo también que se considera a la variable antes mencionada, como una parte integral del desarrollo del personal de la organización, que involucra características relacionadas con políticas referentes al desempeño y la productividad, así como también al contexto organizacional.

Aunque también es importante, establecer una relación entre la salud mental y física del trabajador que se desempeña de una forma o actividad específica, enfocándose en su mayoría al resultado o desempeño productivo.

Es también necesario establecer que, no solo se relaciona la calidad de vida laboral (en adelante CVL) con el aspecto del desempeño en general, sino también en el aspecto emocional y social que tiene el trabajador. Al respecto, Cruz (2018, p. 63), denota que la calidad de vida laboral, respondería a la evaluación de la satisfacción o bienestar material e inmaterial, por lo cual, se denotaría un carácter empírico para el desarrollo teórico de la variable antes mencionada.

Con base a lo anterior, también se puede hacer referencia que el campo de estudio de la CVL, es relativamente nuevo, lo que involucra la necesidad de establecer elementos que relacionen los factores antes descritos con el contexto donde se manifiestan y aplican.

Así mismo, Duro Martín (2005, p. 88), hace referencia a que la CVL se ve relacionada más a un aspecto psicológico, basándose en que la

afectación provocada por la alteración de ciertos factores en el ambiente laboral, así como en las actitudes del trabajador, tiene un impacto importante y significativo en el bienestar de este.

Llama la atención, en base a lo anterior, que lo que se identifica en su mayoría, es que la CVL, corresponde no solo a los aspectos netamente organizacionales, sino también a los aspectos del desarrollo del individuo, por lo que el autor antes mencionado, hace referencia a la importancia de la determinación de una escala que logre establecer criterios generales para la evaluación del trabajador en base a su visión y experimentación del ambiente laboral.

Segurado y Agullo (2002, p. 115) dan a entender que, la CVL, se ha venido estudiando solamente desde el entorno del trabajo, teniendo en cuenta las perspectivas del trabajador hacia esta relacionadas con los intereses organizacionales, cuando debe de ser desde aspectos personales y sistemáticos. También hace hincapié en la dificultad de establecer una línea teórica o conceptual acerca de la calidad de vida laboral como un aspecto heterogéneo.

Hace referencia a que existen tres tipos de relaciones dentro de la calidad de vida laboral, siendo estos:

- El entorno de trabajo desde el punto de vista objetivo y subjetivo: Donde denota que el punto de vista objetivo se basa en el entorno laboral y sus condiciones, teniendo en cuenta todo lo que conlleva

(cultura organizacional, condiciones ambientales, beneficios, etc.); en tanto también, el punto de vista subjetivo engloba las percepciones y experiencias del trabajador en su entorno, definido por las interacciones sociales y conductuales de los individuos que se desarrollan en el ambiente laboral y la mejoran.

- Relación entre trabajador y organización: Donde se referencia la relación entre el trabajador y el medioambiente, a un nivel de microentorno que se basa en su mayoría en la dinámica de la integración y los indicadores que la caracterizan.
- CVL desde el aspecto psicológico y del entorno de trabajo: El aspecto predominante recae en el aspecto cognitivo del trabajador, y su expresión mediante sus actitudes, comportamientos y percepciones en el que se basa para valorar e interpretar el entorno y contexto en el que se desempeña y lo influye.

Por lo tanto, los aspectos más importantes de la CVL, vienen a ser los aspectos subjetivos y objetivos: siendo que los aspectos subjetivos involucran el aspecto psicológico de la percepción del trabajador; mientras que los aspectos objetivos responden a condiciones físicas e intrínsecas del puesto laboral, bajo un contexto del medio ambiente laboral.

Sobre la calidad de vida laboral, Granados (2011, p. 47), denota que la calidad de vida laboral, se enfoca en adaptar la calidad de vida en torno a los intereses organizacionales, basándose en un enfoque sistemático. En tanto manifiesta que también existe una perspectiva psicológica, que en gran

medida se caracteriza por los elementos puntuales que conforman la subjetividad de la percepción del trabajador, y que es esta la que destaca por encima de otros factores.

A la larga puede determinarse que la calidad de vida laboral de manifiesta de forma que el trabajador experimenta sentimientos y necesidades en base a la perspectiva de su futuro y comodidad en el ambiente laboral. Robbins (1989, p. 52; como cita Granados, 2011) determina que es el proceso de respuesta de la organización hacia las necesidades del trabajador, mediante acciones o mecanismos que permitan su participación en la toma de decisiones de parte gerencial sobre su vida laboral. En tanto que Lau (2000, p. 60; como cita Granados, 2011), hace una anotación sobre que la CVL se basa en condiciones que promueven la protección de la satisfacción laboral, en base a beneficios, seguridad y desarrollo.

Es por lo tanto que, puede afirmarse que la CVL, responde a un aspecto crítico, que la organización debería de tener en cuenta, dado que afectaría al trabajador de forma psicológica y laborales al no tener en cuenta sus necesidades para sus funciones, provocando una posible debacle en la productividad, rendimiento y desempeño subsecuente.

### **2.2.2. Sobre las categorías de la calidad de vida laboral**

#### **C1: Características subjetivas**

Granados (2011, p. 97) y Duro (2005, p. 98) manifiestan que las características subjetivas en las que se basan ciertos aspectos de la CVL,

corresponden al aspecto psicológico, expresada en la influencia que ejerce el trabajo en el aspecto personal.

Basados en los autores aludidos, se creyó por conveniente tomar las siguientes subcategorías:

**SC1.1: Esfera privada y mundo laboral:** involucra la relación del trabajo y sus características inherentes, con el aspecto social y familiar del trabajador, en especial desde el aspecto paternal o maternal, siendo que las exigencias del trabajo y las funciones, ejerce cierta repercusión en las responsabilidades que conllevan las relaciones de familia.

**SC1.2: Individuo y actividad profesional:** que se interpreta como la capacidad del individuo o trabajador de desarrollarse profesionalmente para alcanzar sus metas, que es consecuente con la motivación intrínseca y la satisfacción con su trabajo en un aspecto personal.

**SC1.3: Organización y función directiva:** se corresponde a la relación entre la salud del trabajador y la organización, basada también las relaciones entre trabajadores, que se ven en un contexto interorganizacional de la construcción del conocimiento, el hacer, y el conocimiento, que si son sometidos a un tratamiento erróneo pueden desencadenar estrés laboral, por la falta de cooperación social.

**SC1.4: Beneficios relacionados a la organización:** la organización como conjunto se beneficia de las actitudes del trabajador, mediante

la positividad de la relación, y el “win to win” como un aspecto que mejora la organización en todos los niveles. También puede inclinarse al aspecto financiero, valor de mercado, productividad como aspecto general, disminución de costos operativos, mejora en el ambiente laboral y su consecuente mejora orientada al trabajador y finalmente la reputación de la organización.

## **C2: Características objetivas**

Granados (2011, p. 114) y Segurado y Agullo (2002, p. 36-38), denotan que las condiciones o características objetivas vinculadas a la CVL, están en base a condiciones físicas, materiales y extrínsecas a las que se somete el trabajador en cierto contexto, caracterizado por su afectación a un nivel productivo.

Basados en los autores aludidos, se consideró por conveniente tomar los siguientes indicadores:

**SC2.1: Medioambiente físico:** caracterizado por las condiciones del trabajo manual, influenciado por la fatiga física, riesgo laboral y condición del ambiente físico.

**SC2.2: Medioambiente tecnológico:** se refiere a la disponibilidad de herramientas que permitan el cumplimiento de actividades y tareas, basadas en la naturaleza de estas, la que, de no ser tomado en cuenta, puede provocar frustración, ansiedad, falta de motivación e insatisfacción que conlleva a la falta de efectividad en la organización.

**SC2.3: Medioambiente contractual:** basado en la distinción del trabajador sobre la contribución de su aporte al trabajo y a la organización y su consecuente retribución, sostenida en aspectos compensatorios o incentivos, como principal aspecto se considera las remuneraciones, que los trabajadores perciben bajo el principio de equidad que impulsa a este a tomar acciones para su corrección en caso de desequilibrio, seguido de la estabilidad relacionada con la satisfacción y el compromiso con la organización, involucrando afectaciones a la salud.

**SC2.4: Medioambiente productivo:** relacionadas con la forma y la forma en el que la organización incentiva la mejora y aumento en la producción, en términos de eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta características como, el horario de trabajo, que perturba la esfera personal del personal policial, en términos sociales y familiares; así también la sobrecarga laboral, como un exceso de labores, pero también sobre la contrariedad de esta, cuando “no hay nada que hacer” o la asignación de tareas rutinarias y poco interesantes en relación a la preparación del trabajador; así como también la oportunidad de ascenso y promoción y bajo qué condiciones se presenta, vinculada con las facilidades que la organización ofrece para la formación profesional y personal.

### **2.3. Marco conceptual**

1. **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral, se define por las condiciones objetivas y subjetivas que influyen en las características físicas y psicológicas del trabajador, afectada a un contexto específico y caracterizado.
2. **Características objetivas:** Se refieren a características relacionadas a la motivación intrínseca e intangibilidad psicológica de las influencias de factores específicos en un individuo que afectan su entorno personal y social.
3. **Características subjetivas:** Se refieren a las características relacionadas a la motivación extrínseca y tangibilidad que se refieren netamente a los aspectos materiales o ambientales que afectan el rendimiento y productividad en un entorno organizacional.
4. **Medioambiente laboral:** El medioambiente laboral se refiere a las condiciones físicas y materiales de un entorno donde se desarrollará el trabajador.
5. **Intereses organizacionales:** Los intereses organizacionales se basan los objetivos que se quieren desarrollar y cumplir en un aspecto organizacional y general, por el que se formulan actividades y metas a cumplir para lograr el éxito en el ámbito en el que se desempeña.
6. **Relaciones sociales y familiares:** Las relaciones sociales y familiares involucran el aspecto emocional y conductual del individuo frente a su entorno privado y social, enfocándose en el aspecto familiar y su afectación a este.
7. **Desarrollo profesional:** El desarrollo profesional se refiere al crecimiento personal relacionada a la motivación que involucra la mejora como profesional y el adquirir nuevos conocimientos que mejoren aspectos tanto laborales como sociales.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1. DISEÑO METODOLOGICO**

#### **3.1.1. Método de estudio**

##### **- Método general**

La presente investigación está enmarcada bajo el método hermenéutico, que según Bautista (2017), tiene como propósito el “analizar, descifrar y descubrir las formas de comportamiento que tienen las personas en situaciones distintas, sucesos o hechos.” (p. 50).

Por lo que, la presente investigación, se plantea realizar un estudio sobre un contexto específico, que tiene sus propias características; además de un efecto que produce en las personas involucradas con esta. Por lo que se pretende tener una comprensión, profundización, interpretación, sistematización y análisis del problema planteado.

##### **- Método específico**

Con respecto al método específico, corresponde el fenomenológico, que Valderrama (2013, p. 287) plantea y enfoca como un proceso en donde intervienen varias visiones que tienen como objetivo dividir los fenómenos y determinar las relaciones que existen entre sus componentes. La finalidad de esta investigación está en el contexto real, en el que se presentan los problemas objeto de indagación, los que no son aislados o independientes; no forman parte de una sola disciplina, que irrumpen dentro de un contexto

complejo, que tiene carácter de transdisciplinariedad; solamente desde esta concepción es posible su comprensión.

### **3.1.2. Tipo de estudio**

Con respecto al tipo de estudio, corresponde al tipo básico, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “trata sobre la concepción del fenómeno a estudiar a través de la definición de la variable de estudio, para luego, poder realizar un análisis inductivo, basándose en la exploración, inspección y, finalmente, la descripción y explicación de lo hallado en la aplicación de la investigación.” (p. 254)

Por lo que, la investigación es básica, porque se pretende describir y analizar un fenómeno, en base a la descripción de la problemática específica de la cual se pretende describir las características de una variable en sujetos de estudios específicos y concretos.

### **3.1.3. Nivel de estudio**

La investigación corresponde al nivel descriptivo, ya que se plantea la observación de un fenómeno para aplicársele un criterio descriptivo analítico. Al respecto, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p. 115-117) plantean que la investigación descriptiva se refiere a la aproximación básica de un fenómeno, para poder identificar las condiciones en las cuales se desenvuelve en el entorno del cual procede, basados en factores propios de este y su desenvolvimiento concreto.

### **3.1.4. Diseño de estudio**

La investigación se guio por el diseño de investigación de análisis de casos, en este sentido, Katayama (2014, p. 71) indica que este diseño se caracteriza por:

- Trata de dar respuesta y explicar el porqué de un fenómeno.
- Permite estudiar una variable (o categoría determinada).
- Permite tener un acercamiento múltiple hacia el objeto de estudio, y no bajo la influencia de una variable (o categoría).
- Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable.
- Permite estudiar un fenómeno de forma mas aplica y profunda para interpretar nuevas temáticas que emergen de esta.

Por lo que, se desarrolló una indagación empírica de los fenómenos provocados por la calidad de vida laboral, dentro del contexto real en el que el personal policial y civil se desempeña.

### **3.1.5. Escenario de estudio y caracterización de sujetos**

El escenario de estudio se ubicó en las instalaciones de la Macro Región Policial Centro, ubicada en el centro de la ciudad de Huancayo, específicamente en la dirección Jr. Cuzco N° 666.

La caracterización de los sujetos de estudio, correspondió los siguientes criterios:

- Personal policial vinculado con actividades operativas y administrativas.

- Personal civil vinculado con operaciones administrativas y de control.

### **3.1.6. Trayectoria metodológica**

En palabras de Schettini y Cortazzo (2015, p. 256) la trayectoria metodológica corresponde al desarrollo del estudio a través del tipo, nivel y diseño de estudio; para que los resultados pueden expresarse desde un enfoque ordenado y que contemple los procedimientos ordenados por el cual se llegaron a estos.

Siendo así, la presente investigación se enfocó en analizar las características de un fenómeno en un escenario concreto, en base al testimonio del sujeto en estudio con características específicas, siendo que la trayectoria metodológica se centra en analizar las experiencias del personal, para determinar el nivel de afectación que pueda tener en este, a un nivel administrativo y laboral.

### **3.1.7. Mapeamiento**

Monge (2015, p 74) expresa que el mapeamiento, como parte del método de investigación, se expresa como la aproximación del escenario, contexto o ecosistema donde se desarrolla el fenómeno a estudiar, que logra un acercamiento a las características de este y a los actores, participantes o sujetos que se ven afectados o influenciados por esta.

Por lo que, el mapeo que se aplicó en la presente investigación, responde al análisis y comparación de las teorías descritas sobre el fenómeno

desde un enfoque descriptivo, para poder estudiarlas desde el enfoque singular de cada sujeto de estudio, adaptando los factores de análisis, en un enfoque de contrastación y suposición empírica que permita la evaluación concreta de estos.

### **3.1.8. Rigor científico**

Salgado (2007, p. 26) plantea que el rigor científico o metodológico estará dado por los criterios que determinan la calidad de la información a recolectar. Por lo que, se presenta los siguientes criterios que determina el rigor científico de la investigación, siendo los siguientes:

- a) Confidencialidad: La información que se recabo en la aplicación de la investigación tuvo un tratamiento anónimo, siendo que el análisis se dio bajo criterios de generalidad y los registros fueron estrictamente de carácter investigativo.
- b) Credibilidad: En el presente estudio, el criterio de credibilidad se dio en base al consentimiento informado al sujeto de estudio, bajo las condiciones de responder preguntas semiestructuradas, validadas por evidencias físicas (firmas, grabaciones y fotografías).
- c) Conformabilidad: La información tuvo un procedimiento de análisis objetivo y neutral en base a las respuestas obtenidas por la aplicación del instrumento, y desarrolladas en base al marco teórico planteado, para poder concluir en base a una sustentación específica.

## **3.2. PROCEDIMIENTO DEL MUESTREO**

### 3.2.1. Población

Según Hernández et al. (2014, p. 84) la población corresponde al total de sujetos sometidos a estudio, que poseen características suficientes para un análisis, sobre una constante específica y su fenomenología.

Para la presente investigación se consideró como población de estudio, el personal de la Unidad Ejecutora N° 10 correspondiente a la VIII DIRTEPOL de la Región Junín, conformada por 52 personas, entre efectivos policiales y personal civil.

### 3.2.2. Muestra

Según Hernández et. al. (2014, p. 86) la muestra en el enfoque cualitativo, es una porción de la población debidamente elegida bajo las características determinadas que se estudian o analizan, que se somete a observación, estudio y análisis con el propósito de obtener resultados válidos que pueda determinar las características de este grupo concreto.

Para la determinación de la muestra se aplicó el muestreo estratificado censal, basado en la población total:

Tabla 1.  
*Población y muestra estratificada*

Área específica	N° de personal	Muestra
Jefatura	7	2
Oficina de Control Interno	3	1
Unidad de Planeamiento y Presupuesto	5	2
Unidad de Abastecimiento	21	4
Unidad de Economía	11	2
Unidad de Bienes Patrimoniales	3	1
Unidad de Infraestructura	2	1

<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>13</b>
--------------	-----------	-----------

Considerando los siguientes criterios:

a) Criterios de inclusión:

1. Personal administrativo.
2. Personal en oficina.
3. Personal destacado en las áreas señaladas en la tabla 1.

b) Criterios de exclusión

1. Personal operativo.
2. Personal en rotación.

Por lo cual, se aplicó los instrumentos determinados en una muestra de 13 sujetos bajo las características y contextos específicos en las que se encuentren.

### **3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **- Técnica de investigación**

La técnica que se empleo fue la de entrevista, Kvale (2019, p. 52), denota que esta técnica permite obtener y elaborar una estructura de preguntas para obtener información clara y precisa en relación al contexto del sujeto de estudio.

Por lo que, se realizó las entrevistas de manera personal, privada, enfocandose en una manifestación sincera y real, utilizándose interrogantes semi estructuradas. Y también se aplicará la técnica de observación de forma complementaria, como primera impresión para determinar y caracterizar el aspecto inicial de la investigación.

### **- Instrumento de investigación**

Como instrumento, se empleó un la guía de entrevista y la ficha de observación, Penalva-Verdú, Alaminos, Francés y Santacreu (2015, p. 89) expresan que mediante estas técnicas permiten la recolección de datos específicos en base a la concepción de las interrogantes formuladas, además de que guía de entrevista denota una herramienta para conducir el relato y testimonio del sujeto de estudio en base al enfoque de la información que se desea obtener, y la ficha de observación denota un registro de la visualización del escenario de estudio complementario a la información obtenida.

## **CAPITULO IV:**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

#### **IV. RESULTADOS**

##### **4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS**

En primer lugar, se emplearon dos técnicas e instrumentos para la recolección de información: siendo estos, como técnicas, la entrevista y observación, y como instrumentos, la guía de entrevista y la ficha de observación; enfocados en el análisis de la información recolectada para la consecución del objetivo trazado, siendo este el identificar las principales características de la calidad laboral que se da en el personal policial de la Región Junín – 2019, respaldado con el desarrollo teórico recopilado y analizado en la presente investigación.

Bajo la aplicación y el trabajo de campo realizado, se pudo identificar que la organización, por la propia naturaleza institucional, tiene ciertas características definidas, pero que no se contemplan dentro del desarrollo teórico, si no de la propia cultura organizacional y la idiosincrasia del propio personal, por lo que las características a las que se puede llegar con esta investigación, contemplan, un estudio específico de un grupo que, a la larga representaría a la institución, pero que necesitaría de un estudio más representativo.

Basado en lo que plantean Borda, Dabenigno, Freidin y Güelman (2017) la información se recopiló y analizó en base a los testimonios expresados por los sujetos de estudio en las entrevistas realizadas según la categorización realizada, así como

con la codificación, siendo que, se presenta la siguiente triangulación y categorización en base a los postulados de Cisterna (2005).:

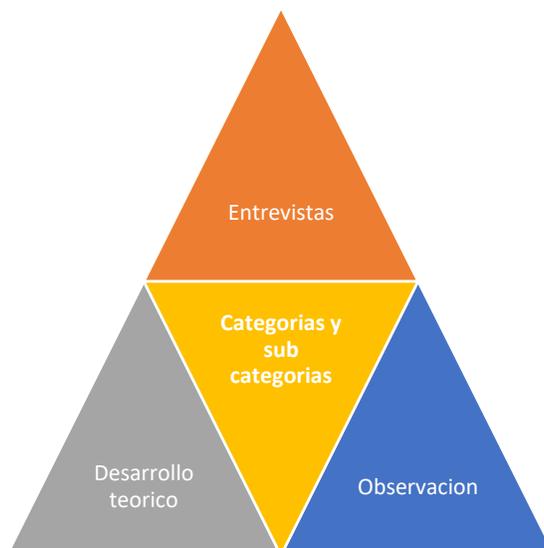


Figura 1.  
*Triangulación del desarrollo cualitativo*

Tabla 2.  
*Tabla de categorización y codificación de los resultados*

Variable	Categorías	Sub categorías	Codificación
V1: Calidad de vida laboral	D1: Características subjetivas	Esfera privada y mundo laboral	EM
		Individuo y actividad profesional	IA
		Organización y función directiva	OF
		Beneficios relacionados a la organización	BR
	D2: Características objetivas	Medioambiente físico	MF
		Medioambiente tecnológico	MT
		Medioambiente contractual	MC
		Medioambiente productivo	MP

Por lo tanto, se presentan los siguientes resultados en base a las categorías planteadas y guiándose en el desarrollo que plantea Gibbs (2019).

#### **a) Categoría 1: Características subjetivas**

1. Sub categoría 1: Esfera privada y mundo laboral (EM)



Con respecto a las actividades que les exigen sus funciones, identifican que su desarrollo profesional se ve motivado, tanto por el propio trabajo como por cuestiones personales, siendo que se identifican dos características principales, que el desarrollo profesional y del individuo, **se vera influenciado por la propia iniciativa, y otra por la exigencia del servicio.** Cabe destacar que, existen algunos sujetos que identifican factores que los afectan directamente por las necesidades de su servicio, siendo estos los que realizan labora administrativa y operativa, como el caso de los estudios universitarios.



Figura 3.

*Nube de palabras de la subcategoría individuo y actividad profesional*

### 3. Sub categoría 3: Organización y función directiva (OF)

Con respecto a la función directiva y su relación con la continuidad del trabajo realizado, los sujetos expresan que, en la institución se da un ambiente estresante que afecta su salud en mayor medida, cuando se realiza un trabajo enfocado al alcance de los objetivos o probables problemas que enfrentan en sus labores, siendo el principal



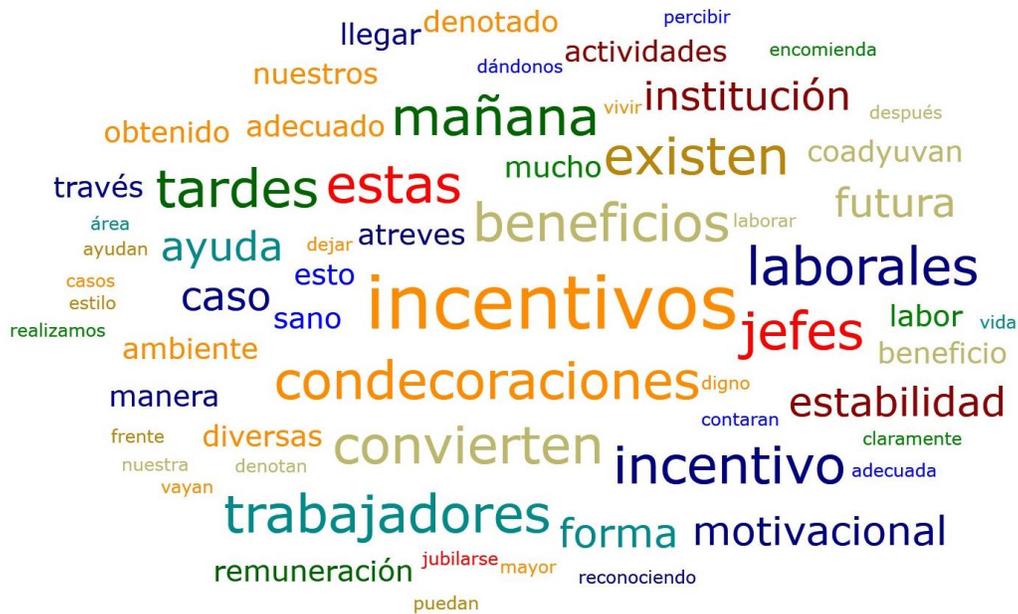


Figura 5.  
Nube de palabras de la subcategoría beneficios relacionados a la organización

## b) Categoría 2: Características objetivas

### 1. Sub categoría 1: Medioambiente físico (MF)

Con respecto a esta subcategoría, se denota que el ambiente físico en el que los trabajadores realizan su trabajo y ejercen sus funciones, tienen un componente general, donde se presenta que este medioambiente es aceptable, peor que no cumple o tienen unas condiciones de comodidad que permita realizar el trabajo de forma eficiente, siendo que la infraestructura como elemento más notorio, y el mobiliario, por lo que se puede plantear a partir de este análisis que, **el medioambiente físico afectara las funciones del personal**, dentro de la calidad de vida laboral.



Figura 6.

*Nube de palabras de la subcategoría medioambiente físico*

## 2. Sub categoría 2: Medioambiente tecnológico (MT)

En esta subcategoría, los sujetos sometidos a estudio identificaron en gran medida, de que los recursos tecnológicos con los que cuentan para el cumplimiento de sus funciones, tienen un carácter desfasado en cierto sentido, ya que muchas actividades se paralizan por el empleo de los equipos de cómputo que no logran procesar la información de manera eficaz, además de que existen cierta burocracia institucional que también afecta a esta; en el aspecto administrativo se evidencia cierto desconocimiento de los sistemas de información por parte del personal policial no especializado, por lo que esto afecta el trabajo, cuando existe rotación de personal, y estos deben de capacitarse. Por lo que se puede caracterizar esto en que **los recursos tecnológicos influirán en la eficacia del trabajo realizado por el personal.**







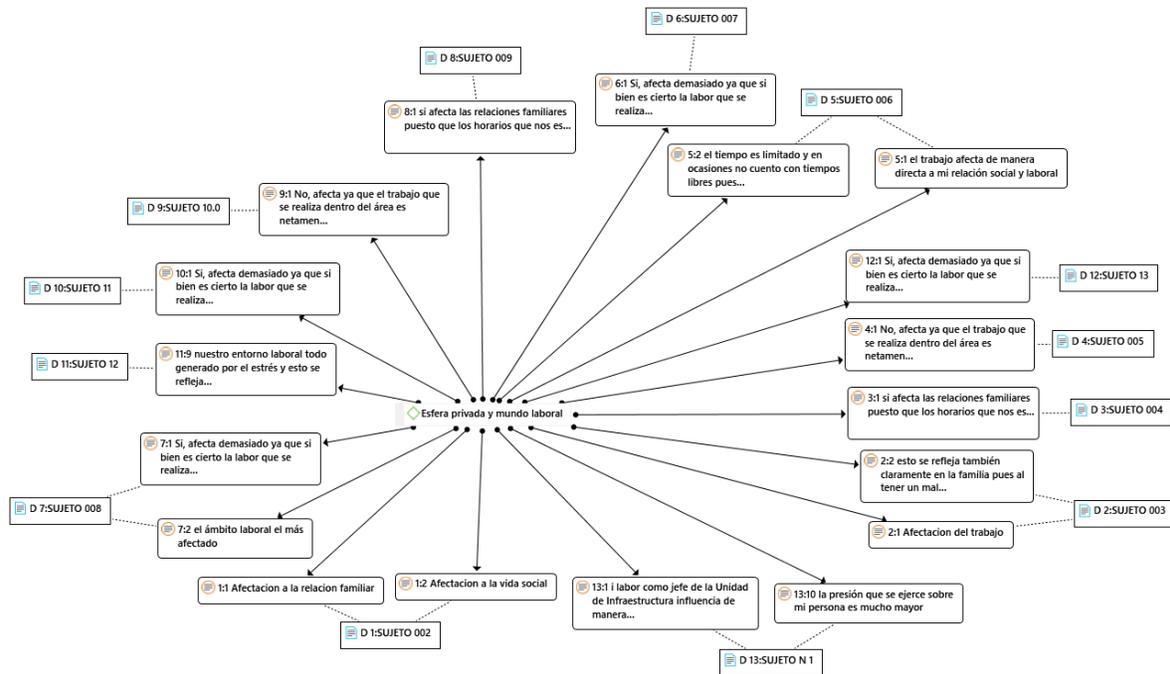


Figura 10.  
Red codificada de la subcategoría esfera privada y mundo laboral

b) Red para la subcategoría individuo y actividad profesional

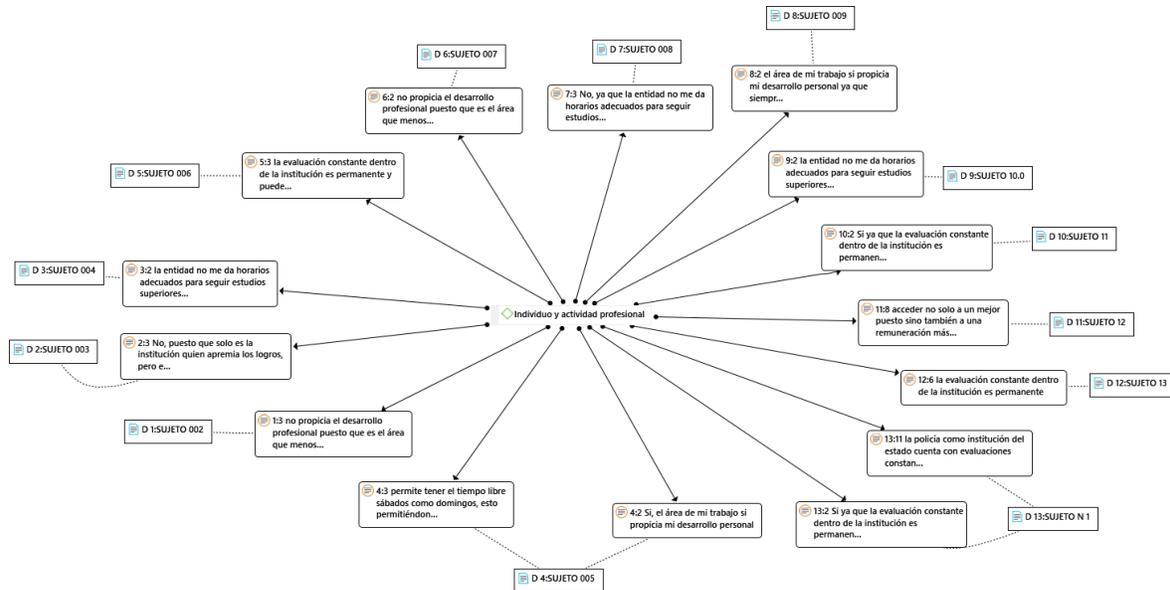


Figura 11.  
Red codificada de la subcategoría individuo y actividad profesional

c) Red para la subcategoría organización y función directiva

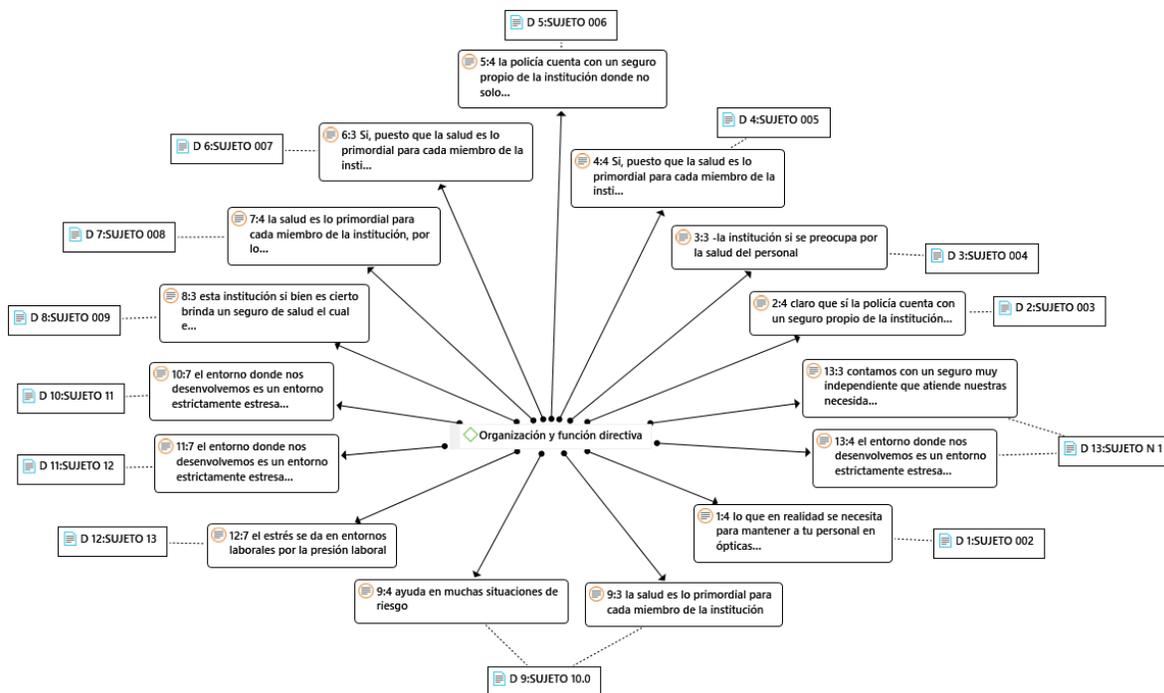


Figura 12.

*Red codificada de la subcategoría organización y función directiva*

d) Red para la subcategoría beneficios relacionados a la organización

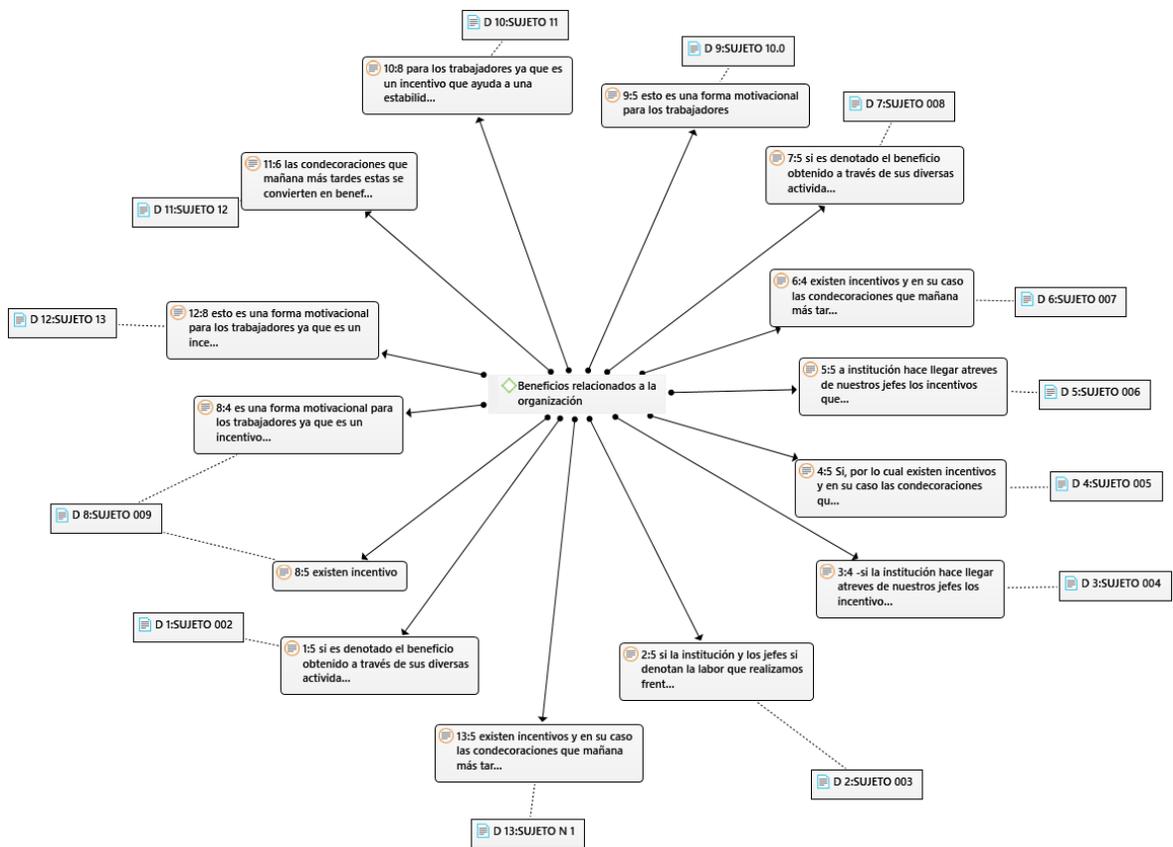


Figura 13.  
 Red codificada de la subcategoría beneficios relacionados a la organización  
 - Para la categoría características subjetivas

a) Red para la subcategoría medioambiente físico

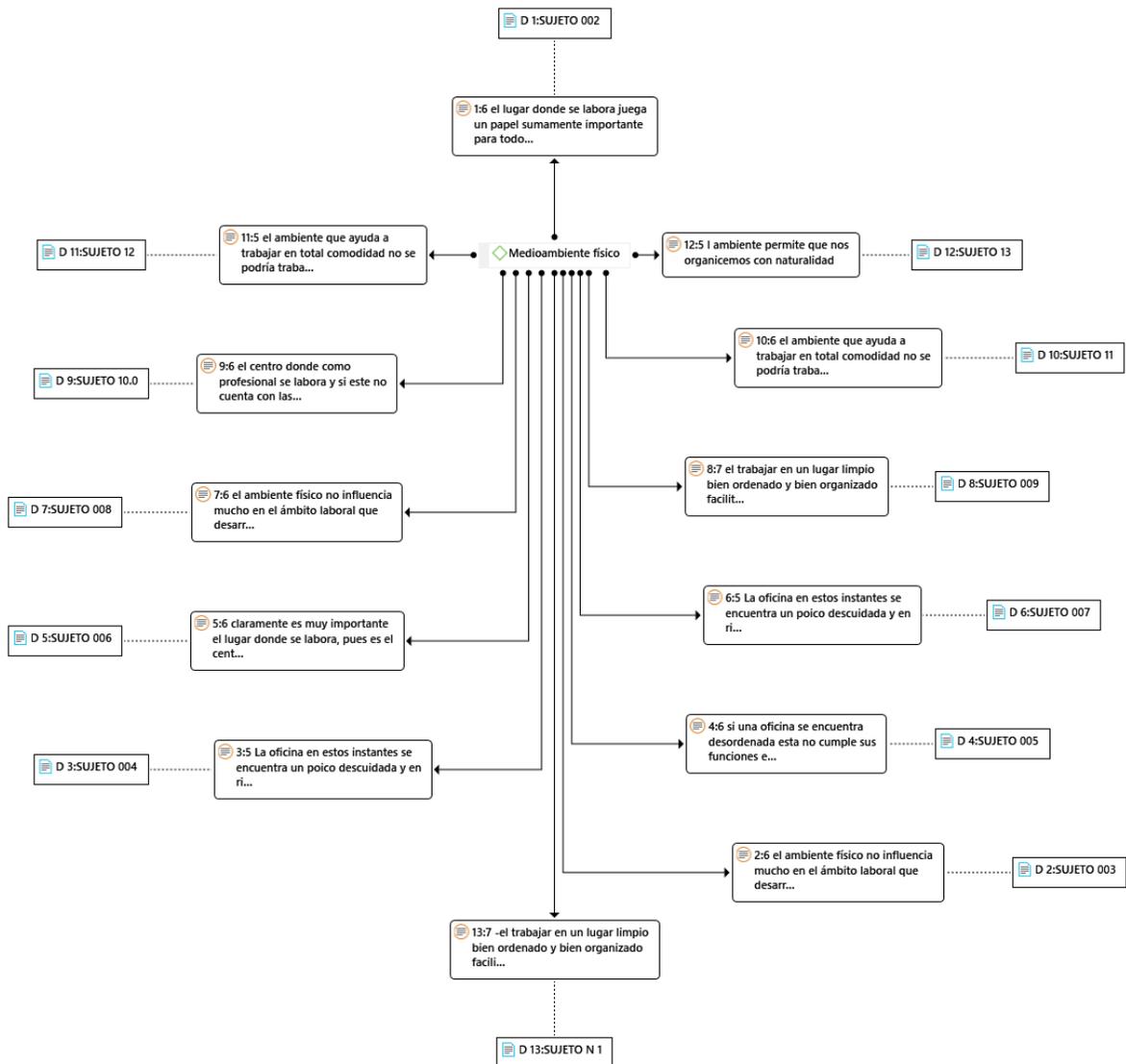


Figura 14.  
Red codificada de la subcategoría medioambiente físico

b) Red para la subcategoría medioambiente tecnológico

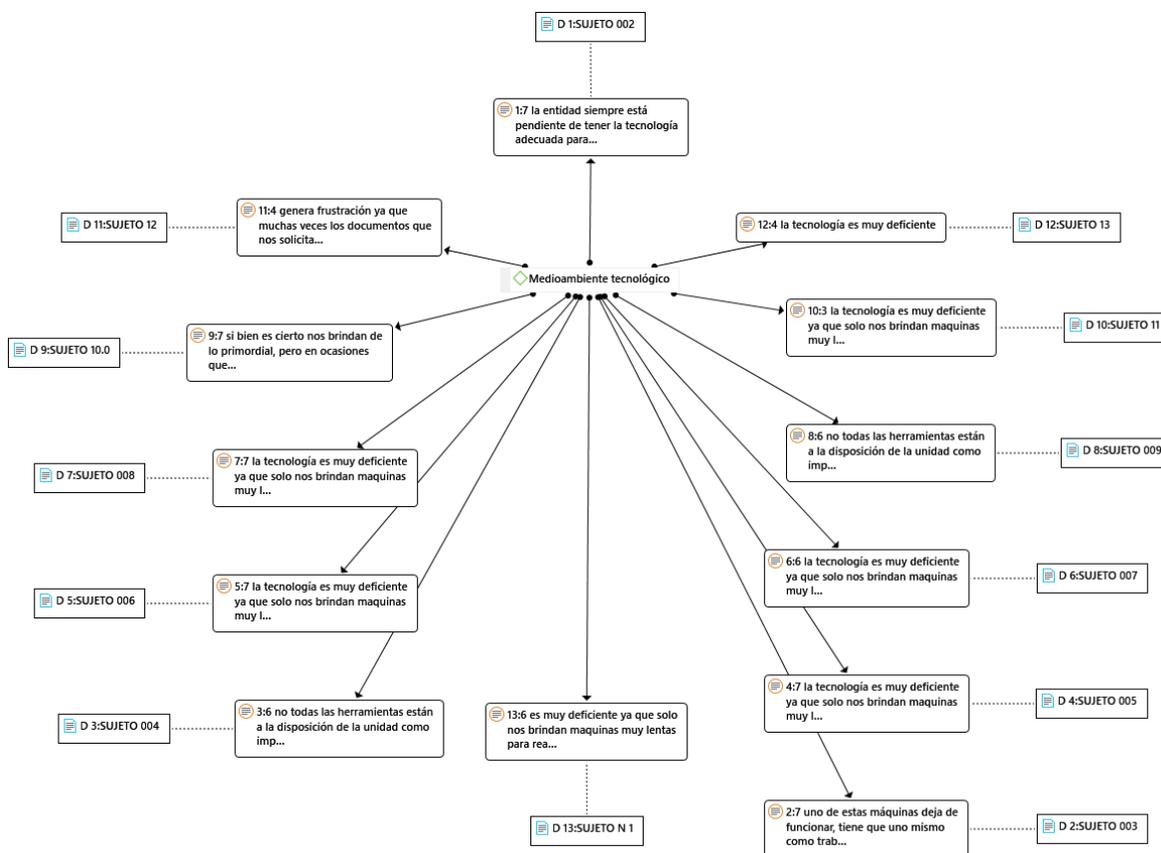


Figura 15.  
Red codificada de la subcategoría medioambiente tecnológico

c) Red para la subcategoría medioambiente contractual



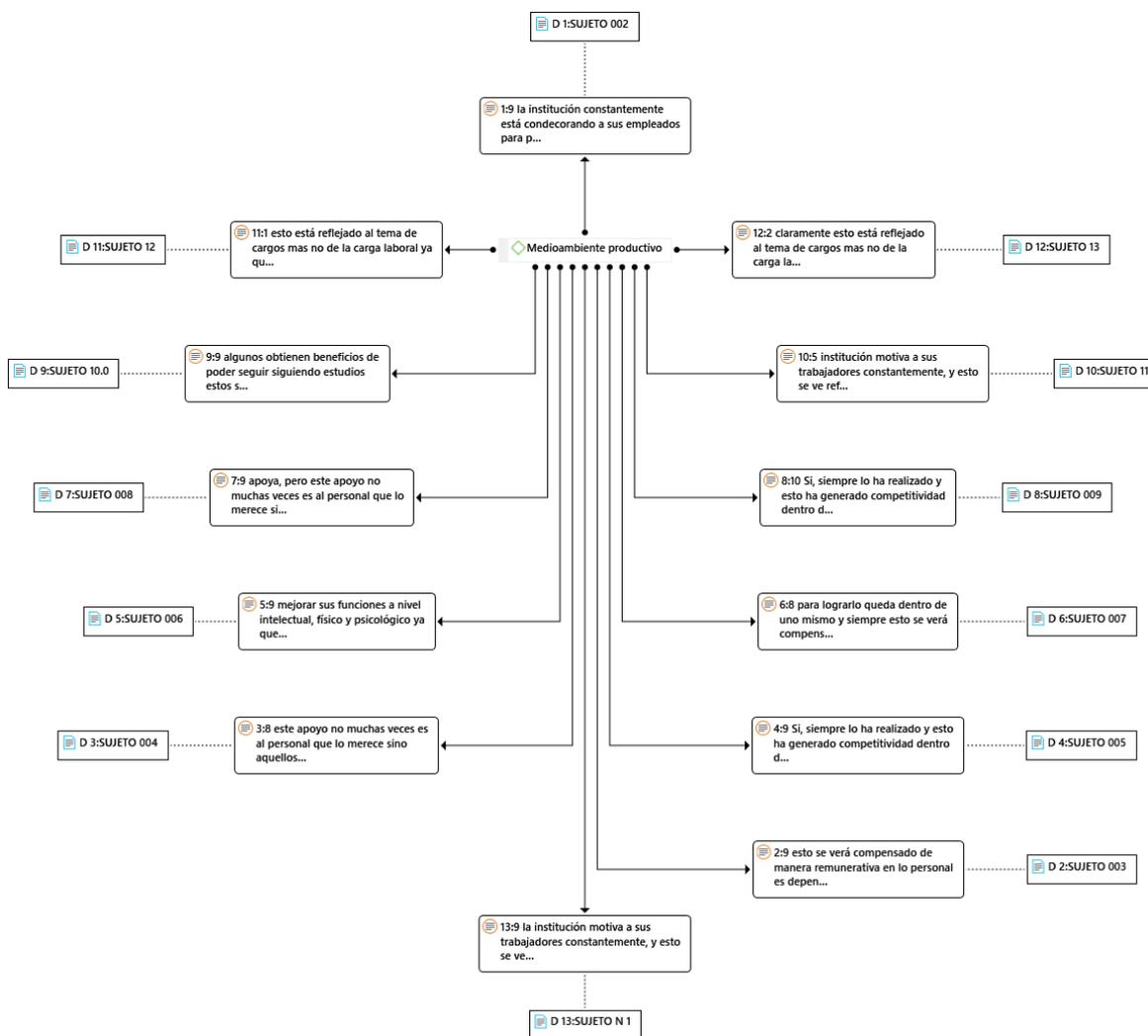


Figura 17.  
Red codificada de la subcategoría medioambiente productivo

## ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Al haber analizado la información obtenida en la aplicación de los instrumentos de investigación, donde se pretendió cumplir con el objetivo general de identificar las principales características de la calidad laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019. Por lo cual, el estudio se validó acorde a los resultados obtenidos y el procesamiento de la información, conforme el mapeamiento señalado, y la trayectoria metodológica seguida. Destacando también el rigor científico empleado, conforme los lineamientos de confidencialidad, credibilidad y confirmabilidad.

Siendo así, el análisis realizado para la variable *calidad de vida laboral*, se denota que, la mayoría de sujetos entrevistados, expresa que la calidad de vida laboral (en adelante CVL) en la institución, tiene unas características notorias, que se relacionan con las condiciones en que trabajan, siendo afectados por factores tanto internos y externos; aunque se debe de realizar una diferenciación entre los sujetos de estudio, siendo que existen tres tipos de estos que se identificaron en el estudio: personal civil, personal de armas y personal de servicio. En primer lugar, el personal civil denota que su CVL no se va tan afectada por las condiciones en que trabajan, ya que estos al ser un personal especializado, tienen una función determinada y pueden tener cierto grado de flexibilidad, aunque por las condiciones y necesidades del servicio, esto puede cambiar. En tanto el personal de armas, muchas veces cumple una doble función, es decir operativa y administrativa, lo cual, si incide de forma directa en su CVL y los componentes adyacentes a esta, siendo que esta afectación hace que el trabajo administrativo se vea muchas veces afectado, en muchos casos descuidado y omitido por la necesidad de servicio, y el trabajo operativo hace que el personal termina cansado y en condiciones de estrés que muchas veces acaba con afectar el trabajo de oficina.

Finalmente, el personal de servicios, muchas veces oficiales, afectan a la CVL mas que sentirse afectados, ya que, en el análisis de las entrevistas y la observación realizada, se pudo denotar que estos, al tener un cargo directivo, sus decisiones son muchas veces no motivadas o responden a situaciones que carecen de sustento técnicos, como es el caos del cambio de personal o decisiones sobre procesos que deben de verse con más detenimiento. Por lo que se presentan situaciones que afectan al clima laboral, y al compromiso, como variables adjuntas, en las cuales procedería un estudio más profundo y complementario.

Al respecto, Villar (2015) plantea que la CVL, muchas veces es un caldo de cultivo que tiene efectos subyacentes en la institución u organización, el denota que “(...) la CVL tendrá incidencia acorde a las necesidades del trabajo realizado en la institución a un nivel de gestión y organización (...)” (p. 65), lo que sustenta los resultados analizados, en que, los factores que afecten a la CVL, se verán de forma consistente, a no ser que realicen cambios o se establezca una gestión administrativa acorde a la institución. Se denoto en muchas ocasiones que el personal rotado, debe de capacitarse y llegar a mantener un ritmo que no afecte las otras funciones y actividades, aunque esto se ve afectado por eventuales servicios que lo interrumpen, siendo así que la gestión se verá afectada a todo nivel, y esto incidirá en que, el proceso administrativo también se verá afectado. También, Granero (2017), plantea que la CVL, debe de mejorarse acorde a las condiciones del trabajo, es decir, involucra aspectos psicológicos y organizacionales, por lo que la CVL, se expande a aspectos humanos, más que organizacionales, por lo que se puede plantear que, habrá factores tanto internos como externos por verificar y analizar.

En tanto, para la primera dimensión *características subjetivas*, el análisis de entrevistas y observación realizada, llego a determinar que, estas características se relacionan

a la afectación del trabajo en la vida del personal, tanto es sus funciones como es su desempeño y motivación, es en tanto que, en las subcategorías analizadas, se llega al análisis de que: como parte de la interacción el trabajador con su esfera privada, tanto social como familiar, su trabajo influirá en la forma en que estos lo manejen, además de que se denota un “circulo de influencia”, en la cual el trabajo los afecta u esto a su vez afectara su trabajo. En tanto para la siguiente subcategoría, sobre la actividad profesional, en base a la clasificación de los sujetos, se apreció que las metas personales son incentivadas por el trabajo pero que se ve influenciado por el tipo de trabajo que se da, siendo operativo y administrativo en diferentes casos, influenciando la posibilidad de ascenso y por consiguiente sus respectivos beneficios, por lo que es un aspecto que incide de forma directa en cada trabajador. Para la subcategoría, función directiva y la organización, todo el personal se enfoca en que el aspecto de salud es el que más preocupa a estos, tanto físico como psicológico, basándose en el estrés y el cansancio físico, tanto también en la posibilidad de riesgo físico para el personal que cumple funciones operativas. Y para la subcategoría beneficios, todo el personal coincide en que, el manejo directivo los afecta, tanto por las decisiones, como las propias actitudes en sus entornos de trabajo, que se relaciona al comportamiento organizacional.

Sanchez y Osiadacz (2014) manifiestan que estas características subjetivas varían mucho en cuanto al contexto que se estudia, siendo a veces que estas solamente tienen un efecto personal mas no laboral, pero que a la larga se presentaran y acrecentaran conforme el ambiente laboral se vea mermado por acciones o actitudes que las agraven o empeoren; “se puede decir que existen estándares para decir que, la calidad de vida laboral se verá afectada por las condiciones subjetivas del personal” (p. 75). Es decir, las características deben ser tomadas en cuenta para poder ejercer algún proceso de cambio, esto incidirá mucho en el

clima organizacional por lo que puede concluirse que, las características subjetivas que afecten al personal, incidirán en aspectos como el comportamiento, el clima, la cultura y la propia gestión administrativa de la institución, además se plantea la hipótesis, **existen factores subjetivos que se relacionen o afecten al desempeño y productividad laboral en la institución,** que deberá someterse a un estudio más profundo.

Finalmente, en relación a los resultados analizados correspondientes a la dimensión *características objetivas*, se aprecia que, en base a las subcategorías estudiadas, el medioambiente físico, como elemento integrador entre trabajador e institución, la mayoría de sujetos expresa que, esta se da de forma relativamente cómoda, es decir cuentan con la infraestructura básica, pero que eventualmente esta se desgasta y se tiene que parar el trabajo o atrasarlo para solucionar estos impases, y con relación al mobiliario, todos expresan que estos muchas veces no se arreglan o actualizan acorde a los cambios en los recursos. Correspondiente a la subcategoría medioambiente tecnológico, la mayoría de sujetos de estudio, sin considerar su condición (civil o policial) coinciden en que los recursos tecnológicos con los que desarrollan su trabajo son deficientes en gran medida, siendo así que, esto tiene una constante afectación en el desempeño. En tanto, en la subcategoría contractual, el personal expresa que la retribución con la que cuentan es aceptable referente a la remuneración, pero que, de ejercer una preparación más especializada, la posibilidad de ascenso es mucho mayor, eso en relación al personal relativamente joven, mientras que el personal experimentado se enfoca en los beneficios orientados al retiro, siendo que, en relación a eso existe cierto consenso y comodidad. Finalmente, en relación a la subcategoría productividad, se denota que el incentivo que se ejerce en la institución no es perceptible a un nivel objetivo, ya que el propio desarrollo profesional se da de forma personal, y la

motivación viene a tener un lugar casi nunca considerado, ya que el trabajo se enfoca solo a los resultados, habiendo muchas veces cansancio o sobrecarga laboral, que se traduce en el no alcance de los objetivos y metas propuestos.

Tabares y Vincos (2015) plantean que, las características objetivas y tangibles, tiene un efecto casi inmediato en la CVL, ya que estos afectan de forma directa a los trabajadores, al ser un componente que se relaciona mucho a los factores de higiene como parte de la motivación, además de que, en palabras de los citados “los componentes de la CVL potenciaran el desempeño laboral, deben de implementarse acciones que mejores los componentes materiales y de recursos” (p. 167). Además, Vilca (2018) expresa que, habrán condiciones que afecten a ciertos trabajadores de forma más específica, y que esto puede establecer un clima algo defectuoso, por lo que la institución deberá adaptarse o establecer por lo menos condiciones aceptables para el trabajo. Por lo cual, se plantea una hipótesis de estudio, las condiciones objetivas del trabajo que realizara el personal, afectara su desempeño y productividad.

Para concluir, se determinaron las siguientes características que se presentan en el escenario de estudio y que a través del análisis de entrevistas y la observación realizada, que podrán ser analizadas a un nivel institucional para determinar si es que estas son representativas:

- Sera susceptible a las relaciones del personal, tanto familiares como sociales.
- Estará influenciada por la iniciativa personal y la exigencia del servicio y trabajo.
- Incidirá en la seguridad laboral de los trabajadores.
- Afectará las relaciones laborales y los beneficios que se obtengan de esta.

- Se vera influenciada por el ambiente físico donde se desarrollan las funciones.
- La eficiencia del trabajo se verá afectada por los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.
- La remuneración será susceptible al trabajo que se realiza y la posibilidad de ascenso.
- La motivación afectara a la productividad como parte de las condiciones en que se desempeñan.

## RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados analizados en la variable calidad de vida laboral, se recomienda a la institución, establecer criterios de diferencia del trabajo realizado, bajo las condiciones del personal, es decir, implementar estrategias que se amolden a las características de estos, siendo civiles, de armas o de servicio, para que, no se vea afectado el desempeño y las actividades, conforme el análisis realizado, además de establecer estrategias para la mejora sustancial de esta.
2. Con relación a las características subjetivas, se recomienda que se analicen los componentes que influyen en los trabajadores y plantear programas de mejora, enfocado a un aspecto social y de desarrollo motivacional, abarcando también la organización administrativa como eje principal, y que no afecte el desarrollo profesional del personal.
3. Finalmente, con relación a las características objetivas, el medioambiente donde se desempeñan los trabajadores debe de ser mejora constantemente para no afectar su trabajo, por lo que se recomienda a la institución evaluar de forma semestral, la calidad de la infraestructura así como de los equipo tecnológicas empelados en el trabajo y actualizarlos por las necesidades requeridas por los trabajadores, además de establecer medidas de motivación para la mejora de la productividad y el análisis de perfiles para la asignación de funciones y cambios de personal.

## REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS

- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y. y Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), p. 145-163.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87726343010>
- Bautista C., N. P. (2017). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Colombia: Editorial El Manual Moderno Ltda.
- Borda, P., Dabenigno, V., Freidín, B. y Güelman, M. (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Argentina: Instituto de Investigaciones Gino Germani.  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/112116>
- Castro, P., Cruz, E., Hernandez, R., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, Y. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), p. 118-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chambilla Quispe 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 Cesar Vallejo, Lima). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7653>
- Chiang Vega, M. M. y Krausse Martínez, K. A. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público, desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Revista Horizontes Empresariales*, 1(8), p. 23-50. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>

- Cisterna Cabrera, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1), 61-71.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- Cruz Velasco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Pensamiento & Gestión* (45), p. 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Gibbs, G. (2019). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. (Carmen Blanco Castellano y Tomás del Amo Martín Trad.) España: Ediciones Morata, S. L. (Obra original publicada en el 2012).
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en psicología*, 14(2), p. 209-221.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Granero Lázaro, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. (Tesis de doctorado, Universitat de Barcelona, España).  
<http://hdl.handle.net/2445/113788>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Katayama Omura, R. J. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/559>
- Kvale, S. (2019). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. (Carmen Blanco Castellano y Tomás del Amo Martín Trad.) España: Ediciones Morata, S. L. (Obra original publicada en el 2011).
- Martín, A. D. (2005). Calidad de vida laboral y psicología social de la salud en el trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (56), p. 57-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1180143>
- Monge Acuña, V. (2015). La codificación en el método de investigación de la Grounded Theory o Teoría Fundamentada. *Innovaciones Educativas*, 17(22), 77-84. <https://doi.org/10.22458/ie.v17i22.1100>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Penalva-Verdú, C., Alaminos, A., Francés, F. y Santacreu, O. (2015). *La investigación cualitativa: técnicas de investigación y análisis con Atlas.ti*. Ecuador: PYDLOS Ediciones. <http://hdl.handle.net/10045/52606>

- Reyes Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 20(1), p. 119 - 134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Rios Depaz, T. C. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Angeles; Carhuaz, Ancash, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porras, Lima). <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3469>
- Salgado Lévano, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601309>
- Sanchez Alegre, N. y Osiadacz Pinto, K. (2014). *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central*. (Tesis de pregrado, Universidad Andrés Bello, Chile). <http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/2917>
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Argentina: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/book/451>
- Segurado Torres, A. y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), p. 828-836. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72714422>

- Tabares Alzate, D. M. y Vincos Basto, A. I. (2015). *Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE – Sede Manizales*. (Tesis de pregrado, Universidad de Manizales, Colombia). <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2337>
- Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Vilca Zelada, J. (2018). *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14509>
- Villar Navarro, J. I. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. (Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla, España). <http://hdl.handle.net/11441/31776>
- Zuazo Uribe, A. L. (2018). *Burnout y calidad de vida profesional en policías de Lima metropolitana*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima). <https://doi.org/10.19083/tesis/625148>

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

## Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL Huancayo - 2019.

Problemas	Objetivos	Variable	Categorías	Subcategorías	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuáles son las principales características de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Cuáles son las características objetivas de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019? 2. ¿Cuáles son las características subjetivas de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Identificar las principales características de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Caracterizar los factores objetivos de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019. 2. Caracterizar los factores subjetivos de la calidad de vida laboral que se da en el personal policial de la VIII DIRTEPOL, Huancayo 2019.</p>	V1: Calidad de vida laboral	D1: Características subjetivas	Esfera privada y mundo laboral	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo <b>Método:</b> - General: hermenéutico - Específico: fenomenológico <b>Tipo:</b> Básico <b>Nivel:</b> Descriptivo <b>Diseño:</b> Análisis de casos <b>Población:</b> 52 personas, entre efectivos policiales y civiles <b>Muestra:</b> 13 sujetos de estudio, censal estratificado <b>Escenario de estudio:</b> VIII DIRTEPOL Huancayo – Unidad ejecutora N° 010 <b>Técnicas e instrumentos de investigación:</b> - Entrevista, observación, - Guía de entrevista, ficha de observación, <b>Procesamiento de datos:</b> Atlas Ti 8 <b>Rigor científico:</b> Codificación Triangulación <b>Trayectoria metodológica:</b> Descripción e interpretación</p>
				Individuo y actividad profesional	
				Organización y función directiva	
				Beneficios relacionados a la organización	
			D2: Características objetivas	Medioambiente físico	
				Medioambiente tecnológico	
				Medioambiente contractual	
				Medioambiente productivo	

## Anexo 02: Matriz de Categorización

Variable	Categorías	Sub categorías	Items	Instrumento de aplicación
V1: Calidad de vida laboral	D1: Características subjetivas	Esfera privada y mundo laboral	1. ¿Cree usted que el trabajo que realiza afecta sus relaciones sociales o familiares?, y si es así, ¿existen funciones específicas que la afectan? y a qué nivel se da esta afectación.	- Guía de entrevista - Ficha de observación
		Individuo y actividad profesional	2. ¿Siente usted que el lugar donde trabaja propicia su desarrollo profesional para el logro de metas personales?, de ser el caso contrario, ¿Qué factores cree que no le permiten este desarrollo?	
		Organización y función directiva	3. ¿Percibe usted que la institución donde labora, se preocupa de alguna manera de su salud, y si siente que las relaciones con sus colegas o superiores afecta su desarrollo?, de ser el caso, ¿siente usted que se da un entorno estresante?, ¿qué factores permiten la aparición del estrés?	
		Beneficios relacionados a la organización	4. ¿La institución, a través de los superiores o jefes, denota el beneficio que obtiene a través de la actitud del trabajador frente a su trabajo?, y de aplicarse, ¿considera a esta un aspecto motivacional?	
	D2: Características objetivas	Medioambiente físico	5. Acorde a las condiciones físicas del lugar donde labora, ¿Cómo cree que estas influyen en su desarrollo diario?, y de ser el caso, ¿tiene una influencia a nivel físico y de riesgo?	
		Medioambiente tecnológico	6. Con respecto a las herramientas tecnológicas que emplea en sus actividades, ¿cree que todas las herramientas que usted necesitaría están disponibles?, y de no ser el caso, ¿siente usted una frustración o falta de motivación para seguir siendo efectivo en su labor?	
		Medioambiente contractual	7. Con relación a la contribución del trabajo que desarrolla, ¿siente usted que es retribuido de forma equitativa?, o, de ser el caso, ¿considera que el sueldo debe de basarse en relación a algún criterio específico?	
		Medioambiente productivo	8. Finalmente, ¿cree usted que la institución donde labora incentiva al personal a desarrollarse profesionalmente para mejorar su trabajo y funciones?, y suponiendo que sí, ¿esto implica una mejora a nivel motivacional, como menos sobrecarga laboral o asignación de función es acordes a sus conocimientos?	

### Anexo 03: Instrumentos de investigación

#### - Guía de entrevista

GUIA DE ENTREVISTA			
<b>Fecha y lugar:</b>			
<b>Hora de inicio:</b>		<b>Hora de termino:</b>	
<b>Entrevistado:</b>		<b>Entrevistador:</b>	
<p><b>Introducción:</b> Buen día (tarde), se le solicitó esta entrevista como parte de la investigación que mi persona realiza en base a la calidad de vida laboral que percibe en su lugar de labores, por lo cual a continuación se le realizará una serie de preguntas, para las cuales se le pide que responda con confianza, la entrevista será grabada.</p>			
<p><b>Preguntas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cree usted que el trabajo que realiza afecta sus relaciones sociales o familiares?, y si es así, ¿existen funciones específicas que la afectan? y a qué nivel se da esta afectación.</li> <li>2. ¿Siente usted que el lugar donde trabaja propicia su desarrollo profesional para el logro de metas personales?, de ser el caso contrario, ¿Qué factores cree que no le permiten este desarrollo?</li> <li>3. ¿Percibe usted que la institución donde labora, se preocupa de alguna manera de su salud, y si siente que las relaciones con sus colegas o superiores afecta su desarrollo?, de ser el caso, ¿siente usted que se da un entorno estresante?, ¿qué factores permiten la aparición del estrés?</li> <li>4. ¿La institución, a través de los superiores o jefes, denota el beneficio que obtiene a través de la actitud del trabajador frente a su trabajo?, y de aplicarse, ¿considera a esta un aspecto motivacional?</li> <li>5. Acorde a las condiciones físicas del lugar donde labora, ¿Cómo cree que estas influyen en su desarrollo diario?, y de ser el caso, ¿tiene una influencia a nivel físico y de riesgo?</li> <li>6. Con respecto a las herramientas tecnológicas que emplea en sus actividades, ¿cree que todas las herramientas que usted necesitaría están disponibles?, y de no ser el caso, ¿siente usted una frustración o falta de motivación para seguir siendo efectivo en su labor?</li> <li>7. Con relación a la contribución del trabajo que desarrolla, ¿siente usted que es retribuido de forma equitativa?, o, de ser el caso, ¿considera que el sueldo debe de basarse en relación a algún criterio específico?</li> <li>8. Finalmente, ¿cree usted que la institución donde labora incentiva al personal a desarrollarse profesionalmente para mejorar su trabajo y funciones?, y suponiendo que sí, ¿esto implica una mejora a nivel motivacional, como menos sobrecarga laboral o asignación de función es acordes a sus conocimientos?</li> </ol>			
<p>Se le agradece la información proporcionada, por lo cual sírvase dar su conformidad para el empleo de esta información con fines de investigación.</p>			<p><b>FIRMA:</b></p>

**- Ficha de observación**

<b>FICHA DE OBSERVACION</b>	
<b>Fecha:</b>	
<b>Hora de inicio:</b>	
<b>Hora de termino:</b>	
<b>Participante:</b>	
<b>Lugar:</b>	
<b>Observador:</b>	
<b>DESARROLLO DE LA OBSERVACION:</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Actividad que está realizando</li><li>2. Apariencia física</li><li>3. Condiciones del ambiente u oficina</li><li>4. Herramientas a su disposición</li><li>5. Indicios de relaciones sociales o familiares</li></ol>	
<b>CONCLUSIONES:</b>	