

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN OPERARIOS DE LIMPIEZA DE
GRANJA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS
PSP S.A.C, SANTA MARÍA, 2022**

Presentado por:

**CORDOVA HILARIO YECICA ARIANI
NARVASTA ROMÁN YOCELIN**

Asesor:

Dra. EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Huacho – Perú

2022

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN OPERARIOS DE LIMPIEZA DE
GRANJA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS**

PSP S.A.C, SANTA MARÍA, 2022

Línea de investigación: Ciencias Sociales Interdisciplinarias

CORDOVA HILARIO YECICA ARIANI

NARVASTA ROMÁN YOCELIN

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2022**

Dra. EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

ASESOR

Dra. MILAGRO ROSARIO HENRÍQUEZ SUÁREZ

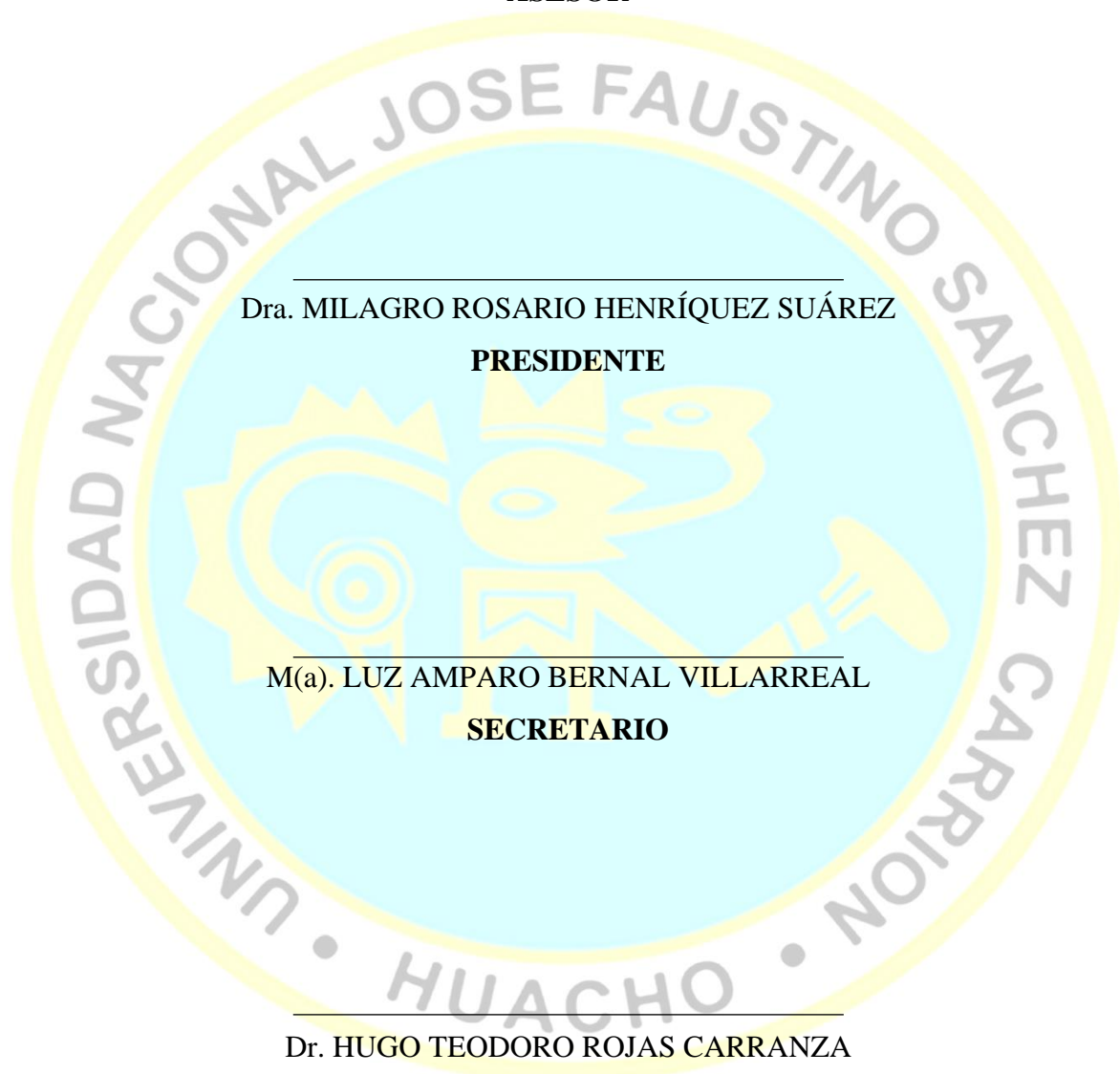
PRESIDENTE

M(a). LUZ AMPARO BERNAL VILLARREAL

SECRETARIO

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

VOCAL





DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios, por darme la oportunidad de cumplir este sueño.

Para mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, a mi hijo Griezmann por ser mi motivación y fortaleza de seguir luchando en la vida, a una persona muy especial por su constancia, paciencia y amor hacía a mí, quien es mi soporte en todo momento, a todos los que me brindaron su granito de arena para lograr este objetivo.

Cordova Hilario, Yecica Ariani

A Dios mi fuente de vida, a mis padres y hermanos por su amor y apoyo incondicional y ser mi inspiración para salir adelante y formarme como profesional, en especial a mi Madre por apoyarme en mis proyectos, por siempre estar allí y ser mi soporte en todo. Infinitamente agradecida.

Narvasta Román, Yocelin



AGRADECIMIENTO

A mi Asesora por guiarnos con paciencia y mucha disciplina hasta lograr nuestros objetivos.

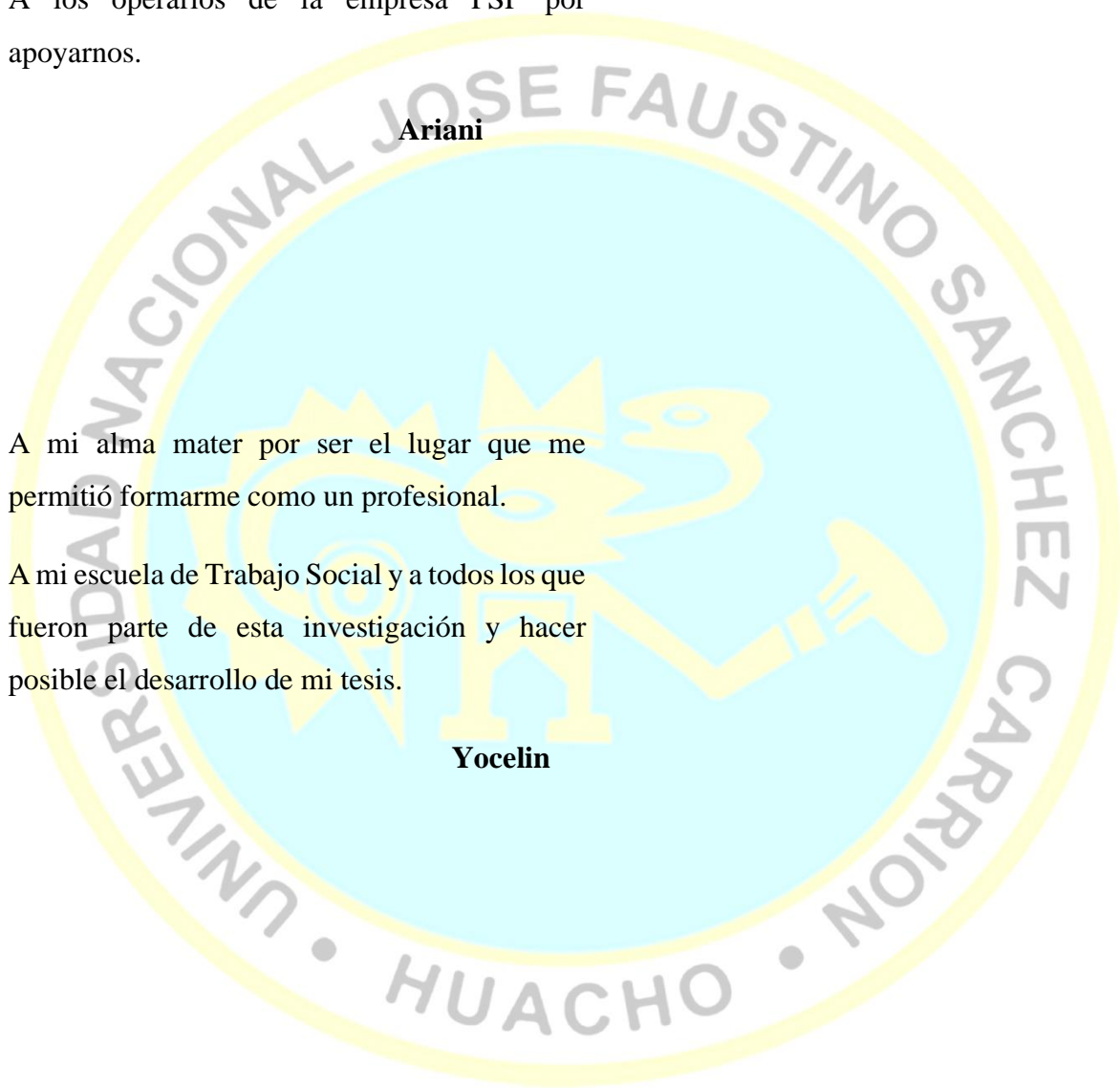
A los operarios de la empresa PSP por apoyarnos.

Ariani

A mi alma mater por ser el lugar que me permitió formarme como un profesional.

A mi escuela de Trabajo Social y a todos los que fueron parte de esta investigación y hacer posible el desarrollo de mi tesis.

Yocelin



ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	18
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	20
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1. Calidad de vida laboral	21
2.3 Bases filosóficas	24
3.3.2. Teoría de la Necesidad Humana Abran Maslow - 1991.....	25
2.4 Definición de términos básicos.....	26

2.5 Hipótesis de investigación	27
2.5.1 Hipótesis general.....	27
2.5.2 Hipótesis específicas.....	27
2.6 Operacionalización de las variables	28
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	29
3.1 Diseño metodológico.....	29
3.1.1 Tipo de investigación.....	29
3.1.2 Nivel de investigación	29
3.1.3 Diseño de investigación.....	29
3.1.4 Enfoque de investigación.....	29
3.2 Población y muestra.....	30
3.2.1 Población	30
3.2.2 Muestra	30
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	30
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	32
Capítulo IV: RESULTADOS	33
4.1 Análisis de resultados	33
4.2 Contrastación de hipótesis	37
Capítulo V: DISCUSIÓN.....	38
5.1 Discusión	38
Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.....	39
6.1 Conclusiones.....	39
6.2 Recomendaciones	40
REFERENCIAS.....	¡Error! Marcador no definido.
7.1 Fuentes documentales.....	41
7.2 Fuentes bibliográficas.....	43
7.3 Fuentes hemerográficas	44

7.4 Fuentes electrónicas.....	44
ANEXOS.....	45
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	45
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	47
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	50
04 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	52

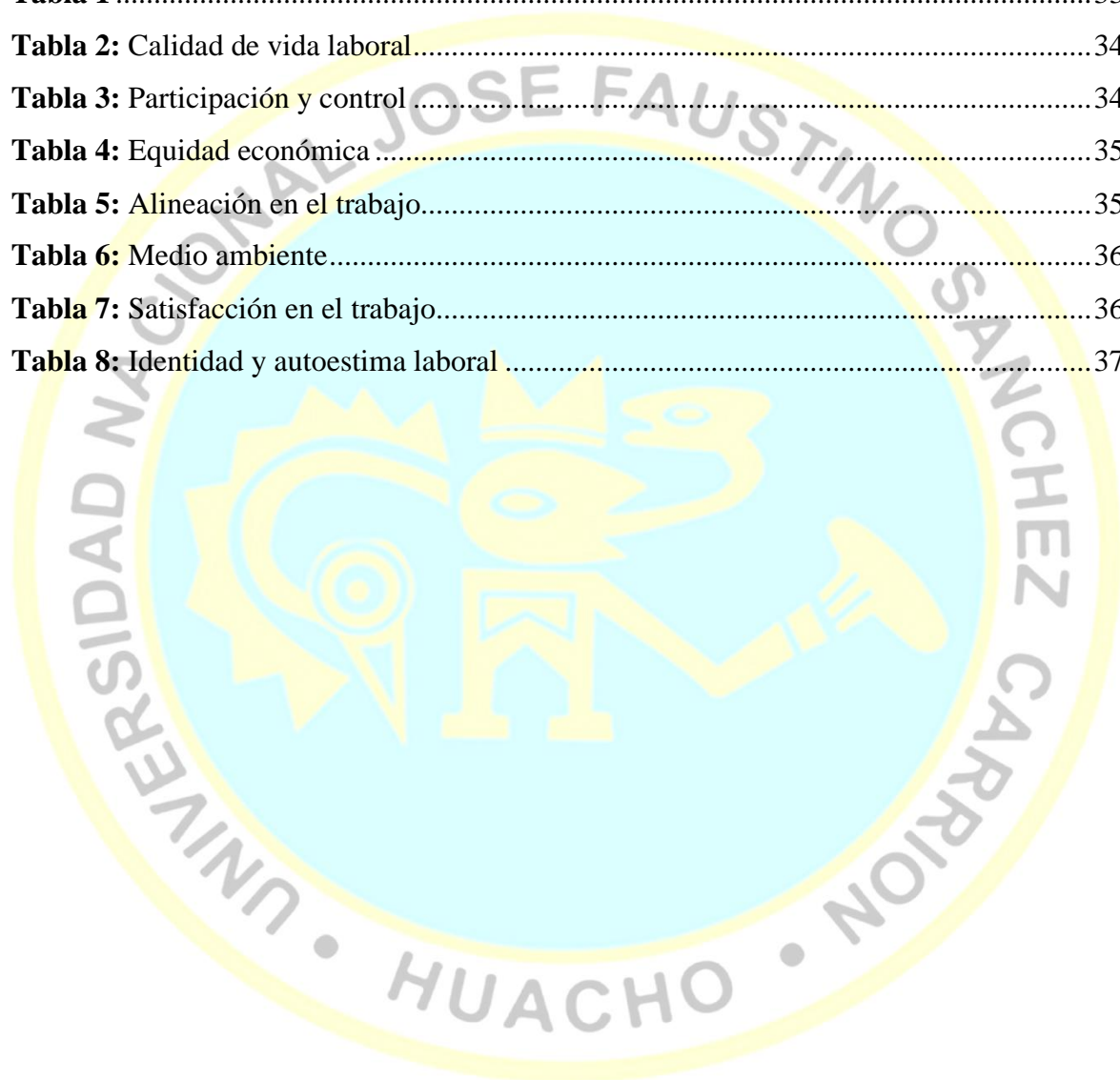


ÍNDICE DE FIGURAS

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	33
Tabla 2: Calidad de vida laboral.....	34
Tabla 3: Participación y control	34
Tabla 4: Equidad económica	35
Tabla 5: Alineación en el trabajo.....	35
Tabla 6: Medio ambiente.....	36
Tabla 7: Satisfacción en el trabajo.....	36
Tabla 8: Identidad y autoestima laboral	37



Resumen

Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022 **Métodos:** Se realizó un estudio básico, con alcance descriptivo, cuantitativo, no experimental transversal. Cuya población 57 operarios al 100%, del área limpieza de granja, comprendido entre 18 a 65 años edad de género masculino, para la evaluación se aplicó un cuestionario validado por Lares, A (1998) respecto a calidad de vida laboral, consta de 47 Items; y, para el presente estudio obtuvo una confiabilidad alta de 0,939 **Resultados:** El resultado general muestra que los operarios de limpieza en un 61,4% consideraron en un nivel medio, 33,3% alto, 5,3% bajo; respecto a participación y control 71.9% calificaron un nivel medio, 21.1% alto y 7.0% bajo; equidad económica 73.7% un nivel medio, 15.8% alto 10,5% bajo; alineación en el trabajo 71.9% medio, 24.6% alto, 3,5% bajo; medio ambiente 73.7% medio, 21.1% alto, 5.3% bajo; satisfacción en el trabajo 64.9% medio, 29.8% alto, 5.3% bajo; identidad y autoestima laboral 68,4% medio, 26.3% alto y 5.3% bajo. **Conclusión:** Se identificó que la mayoría de los operarios tuvo una percepción sobre calidad de vida laboral en tres niveles medio, alto y bajo.

Palabras clave: Calidad, Vida laboral, Empresa, Operarios, Limpieza de granja

Abstract

Objective: Determine the quality of working life in farm cleaning operators, a livestock service provider company PSP S.A.C, Santa María, 2022 **Methods:** A basic study was carried out, with a descriptive, quantitative, non-experimental cross-sectional scope. Whose population 57 operators at 100%, from the farm cleaning area, between 18 to 65 years of age of male gender, for the evaluation a questionnaire validated by Lares, A (1998) was applied regarding quality of work life, consists of 47 items; and, for the present study, it obtained a high reliability of 0.939 **Results:** The general result shows that the cleaning operators in 61.4% considered themselves at a medium level, 33.3% high, 5.3% low; Regarding participation and control, 71.9% rated a medium level, 21.1% high and 7.0% low; economic equity 73.7% a medium level, 15.8% high 10.5% low; alignment at work 71.9% medium, 24.6% high, 3.5% low; environment 73.7% medium, 21.1% high, 5.3% low; job satisfaction 64.9% medium, 29.8% high, 5.3% low; work identity and self-esteem 68.4% medium, 26.3% high and 5.3% low. **Conclusion:** It was identified that the majority of workers had a perception of quality of work life in three medium, high and low levels.

Keywords: Quality, Working life, Company, Operators, Farm cleaning

INTRODUCCIÓN

El presente estudio realizado en un contexto empresarial prestadora de servicios pecuarios donde los trabajadores, son operarios que realizan servicios de limpieza, es en esta realidad que desarrollan sus actividades diarias, para lo que se aplicó un instrumento de evaluación, logrando determinar la percepción de los investigados acerca de cómo se presenta la calidad de vida laboral.

A continuación, presentamos un resumen de los resultados elaborados según capítulos:

Capítulo I, Se describe, cómo se presenta el problema en el contexto internacional, regional y específico, al mismo tiempo se plantearon los problemas y objetivos del estudio, luego se consideró las razones por los que se justifica, asimismo se delimitó en el contexto que se llevó a cabo el estudio y finalmente la viabilidad.

En el capítulo II, Se realizó una revisión y búsqueda de información similares al presente estudio es decir son antecedentes, internacionales, nacionales y locales, del mismo modo se tuvo en cuenta la teoría base que permitió guiar la presente investigación, y esbozar el enfoque filosófico, logrando obtener el glosario de términos o definición conceptual.

En el capítulo III, Se consideró el diseño metodológico de la investigación donde se tomó en cuenta las normas vigentes señalando un estudio básico, enfoque cuantitativo, el uso de técnicas, instrumentos de evaluación.

capítulo IV, Se presentan los resultados estadísticos y análisis respectivo logrados de la variable.

Capítulo V, Presenta la discusión de los resultados de la presente investigación comparando con resultados de otro similar en la variable trabajada.

Capítulo VI, Se muestra las conclusiones y recomendaciones obtenidas.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el artículo publicado por Frías & Acuña (2020), dan a conocer los resultados de cómo se encuentra la calidad de vida laboral que tiene el trabajador en Latinoamérica, para ello realizan un conjunto de estudios donde los resultados arrojan a Uruguay como el primer país que brinda mejor calidad de vida a sus trabajadores por el contrario Guatemala no muestra garantías para un desarrollo de trabajo óptimo. Es así como Centroamérica presenta una situación socialmente desfavorable porque existen índices bajos en prácticas responsables de calidad de vida laboral. Dicho estudio se aplicó en la población económicamente activa, comprendidos en edades de (15-64) años, entre 2010 y 2013, existiendo una de 8 puntos; en 2014 de 9 y 10,2 en el 2015. (pp. 185-189)

Una noticia proporcionada por la OIT y Eurofound (2019) la calidad del empleo interesa a todos los trabajadores, en su informe condiciones de trabajo una perspectiva mundial, dividida en siete dimensiones: entorno físico, intensidad, calidad del tiempo, entorno social, competencias y desarrollo, perspectivas y remuneración; refiere que la condición laboral de 1.200 millones de trabajadores en 41 países de todo el mundo se enfrenta a los mismos desafíos e inquietudes, donde las mujeres trabajan más que los hombres y ganan menos enfrentándose a grandes desafíos; el 30% informa estar sin posición de carrera, riesgos físicos siendo más frecuentes en brazos y manos, diferencias en el horario laboral, más de un tercio confirman tener largas jornadas laborales, finalmente el 70% expresan un entorno social en el trabajo de gran apoyo y buena satisfacción con sus supervisores inmediatos.

Una publicación en el diario el Comercio por Macera D, (2017) calidad laboral: los problemas que no permiten alcanzarla nos dan a conocer la situación que el Perú afronta, el 2,8% de los 2,3 millones de empresas con empleo formal se contrataron. Juan Carlos Odar, refiere que el desarrollo sostenido y la formalidad se fundamentan en lo que

ofrendan las empresas formales y que desafortunadamente el mercado está generando una mayor cantidad de empresas pequeñas con menor calidad de empleo. Odar brinda iniciativas para restablecer la situación a nivel local teniendo perspectivas de desarrollo, que las empresas promuevan capacitaciones, formalización y beneficios para todos sus trabajadores.

Según la INEI las empresas con más de 50 trabajadores pagaban a sus trabajadores las bonificaciones de ley lo cual bajó en un 6% equivalente a 221 mil empleos, la informalidad creció en un 5,2% de 10 trabajadores de las pequeñas empresas, que representa a 597 mil trabajadores, esto permitía que los empleados realizan la misma función y las mismas condiciones de trabajo, reciben diferentes sueldos, perjudicando los beneficios sociales: CTS, gratificaciones y aportes para sus pensiones, los beneficios laborales en Micro y pequeñas empresas se reducen, el decreto supremo refiere que las empresas pueden continuar tercerizándose.

El presente estudio son con los operarios de la empresa de servicios pecuarios, quienes llegan de manera rotativa al anexo de Granjas ubicadas en el distrito de Santa María, para realizar limpieza de granjas de la Empresa REDONDOS, PSP S.A.C. se dedica al servicio en la industria pecuaria, entre otros que tiene a su cargo, el área donde se llevó a cabo la investigación cuenta con una población de 56 operarios de limpieza de granja, donde se observa descontento y dificultades en los operarios, por tal razón consideramos conveniente realizar un estudio acerca de la calidad de vida laboral, a pesar de la emergencia sanitaria COVID 19 continuaron de manera permanente sus labores hasta la actualidad.

En la actualidad se presentan múltiples situaciones de riesgo en el trabajo que desempeñan, teniendo un impacto negativo en su desarrollo laboral, trabajan bajo presión, altas demandas, cargas de trabajo, horarios cambiantes, entorno físico y salario inadecuados para la labor que realizan, se observó que cuentan escasos recursos en sus protocolos de bioseguridad (EPP), ante un accidente de trabajo no reciben apoyo de inmediato y no cuentan con un lugar propio de enfermería en campo ya que los accidentes de trabajo son frecuentes por las actividades que realizan.

La infraestructura de la vivienda es de material prefabricado, los techos son de calamina en invierno cae agua en las habitaciones, las ventanas están rotas sin embargo los operarios buscaron la manera de repararlo con cartones y triplay y así evitar el frío e

ingreso de insectos según la estación, las habitaciones en las que pernoctan durante la semana es hacinada, los camarotes están juntos, los colchones están desgastados, causando incomodidad y malestar corporal al día siguiente en la columna de los trabajadores, cuentan con servicios higiénicos lo cual carecen de limpieza, no siempre cuentan con terna para bañarse, las zonas donde se encuentran hace demasiado frío, no cuentan con sistema eléctrico propio y se brindan en horarios restringidos.

Se pudo evidenciar carencia en la comida sabor y sazón, muchos de los trabajadores refieren que la comida es desagradable, las concesionarias en varias ocasiones han tenido dificultades en cuanto al servicio que brindan, no envían y no siempre cumplen con el cronograma establecido, las quejas de los operarios son constantes, manifiestan: sopas saladas, guisos de pollo y camote repetido durante la semana, no siempre les brindan fruta, a veces no llega la comida completa, en ocasiones sin presa, el arroz quemado, los tapers de comida huelen a detergente, también se encontraron pelos, pitas, moscas, etc. Los operarios se trasladan de la vivienda a los galpones para realizar sus actividades cuentan con movilidad para su traslado, pero refieren que la movilidad no siempre los traslada a todos por falta de movilidad, en muchas ocasiones tienen que caminar largas distancias antes de ingresar y después de culminar sus actividades eso genera malestar a los operarios. También se observó en los uniformes (buzo, casaca, polo, gorro, chompa) la mayoría solo cuenta con un solo cambio refieren que es necesario tener varios cambios por el tipo de actividad que realizan no les alcanza tiempo de lavar y menos que seque el mismo día, los EPP también no siempre se les brinda a todos, lo cual es un riesgo para su seguridad y salud, también cuentan con dispensadores de agua, pero no abastece a todos los operarios, tienen que ver la forma de hidratarse. Los operarios se quedan internados de lunes a sábado en las granjas para realizar sus actividades lo cual eso les priva de compartir con sus familias, utilizan los medios de comunicación para mantenerse comunicados eso les mantiene tranquilos, pero refieren que es triste estar lejos de sus seres queridos, pero no tienen otra opción más que seguir trabajando para el bienestar de su economía. Aun a pesar de ello, muchos de los operarios ponen empeño a sus actividades, durante la entrevista varios manifestaron sentirse inconforme con su forma de vida que llevan, pero la necesidad de tener un trabajo les mantiene quedarse en el lugar, a ello le sumamos la escasa oportunidad que se les brinda a seguir creciendo y a un reconocimiento justo y equitativo.

Por estos hechos expuestos se ha decidido tomar el tema de estudio de los operarios de limpieza de granja, y de esa manera conocer su forma de vida laboral para brindar propuestas y así mejorar la política en la empresa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S. A.C, Santa María, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es la participación y control en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?

¿Cómo es la equidad económica en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?

¿Cómo es la alineación en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?

¿Cómo es el medio ambiente en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?

¿Cómo es la satisfacción en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?

¿Cómo es la identidad y autoestima laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la calidad de vida laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la participación y control en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

Identificar la equidad económica en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

Identificar la alineación en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

Identificar el medio ambiente en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

Identificar la satisfacción en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

Identificar la identidad y autoestima laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022

1.4 Justificación de la investigación

Este estudio esta realizado bajo los parámetros de la variable mencionada, utilizando modelos teóricos: Armando Lares, Walton y Chiavenato cuyas teorías nos permitirá conocer la realidad problemática que se investiga y así aportar en estudios similares.

Práctica

Mediante el trabajo de investigación se pretende saber la realidad problemática de la población, con la finalidad de ampliar conocimientos y propuestas generando nuevas formas de cambios de mejora, los resultados obtenidos se le hará llegar al Gerente de RR. HH para conocimiento de las nuevas propuestas.

Metodológica

Diseño cuantitativo no experimental, se trabajó las técnicas e instrumento calidad de vida laboral de Lares (1998) usados en otras investigaciones debidamente validados y confiables; los resultados pueden servir para los siguientes estudios.

1.5 Delimitaciones del estudio

Se desarrolló de julio a setiembre periodo 2022.

Espacial

La investigación se desarrolló, en la Empresa Prestadora de Servicios Pecuarios PSP S.A.C, ubicado en el distrito de Santa María, Provincia Huaura, departamento Lima, a 142.4 kilómetros al norte de Lima.

Social

El estudio se desarrollará con los operarios de limpieza de granja de la empresa, teniendo como población, varones a partir de 18 años a 65 años de edad; la labor que realizan es muy sacrificado que ponen en peligro su salud, esto se ve afectado más en los operarios que superan los 60 años de edad ya que no tienen la misma fuerza que los operarios más jóvenes, por estar en contacto con materiales pesados y en algunas ocasiones la humedad, frio y polvo, componentes químicos, etc. Son perjudiciales para su salud.

Para ello la empresa deberá estar pendiente de la necesidad que aqueja a cada uno de los operarios y así generar un mejor desempeño de sus actividades.

1.6 Viabilidad del estudio

Se solicitó permisos del gerente de RR. HH, para el estudio y aplicación del instrumento de investigación a los operarios de limpieza de granja. Asimismo, el estudio será autofinanciado por las tesis, además se contará con los materiales de escritorio, plataforma virtual, internet y medios electrónicos.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Zuleta (2019), presentó la investigación respecto a percepción de calidad de vida laboral en líderes de una empresa manufacturera industrial, Antioquia, dispone analizar las dimensiones planteadas, el método es de tipo cuantitativo de carácter transversal, habiendo aplicado el cuestionario de CVT GOHISALO, utilizando como muestra a 37 líderes participantes, quienes una mayoría consideran estar satisfechos en las dimensiones mencionadas, asimismo se da claridad a los aspectos calificados, refieren un nivel de inconformidad; de igual modo se obtuvo las siguientes conclusiones, la satisfacción se encuentra en el nivel más alto de la encuesta, por ende plantea diseñar estrategias de liderazgo, reconocimiento, beneficios y planes de desarrollo incluidos las expectativas y el potencial de los líderes de la organización. (p. 2)

Rojas & Tiga & Bello (2021), el estudio realizado calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia, cuya finalidad fue evaluar la variable mencionada en un estudio transversal en 122 trabajadores, aplicó el instrumento CVT-GOHISALO tuvo como resultado alto nivel de satisfacción en las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo y la seguridad en el trabajo, medio: integración al puesto y el desarrollo personal, bajo: satisfacción a través del trabajo, nivel de satisfacción en riesgo en el bienestar logrado y la administración del tiempo libre, finalmente la variable mencionada fue valorada de cómo el empleador brinda elementos e indicaciones para realizar las actividades de trabajo. (p. 254)

Quinteros (2018) presentó el estudio sobre justicia organizacional y calidad de vida laboral en el sector minero, Colombia. Cuyo propósito fue determinar la relación entre

las variables, tipo exploratorio con una población de 244 empleados, teniendo como instrumento de Colquitt (2001)-EJCO y WRQoL (Work-Related Quality of Life Scale) - elaborado por Van Laar, Edwards & Easton (2007), como resultado ha determinado la existencia de una relación aparente por los empleados, la cual explica la heterogeneidad de la percepción, que no existe un único modelo influyente dentro de las dimensiones planteadas. (p. 13)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Olivera (2022) en el estudio presentado sobre calidad de vida laboral y motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana, propone analizar la relación de las dos variables planteadas; habiendo aplicado dos cuestionarios, CVT-Gohisalo y para motivación laboral de Steers y Braustein, utilizando como muestra 179 trabajadores de la empresa avícola privada. Obteniendo que la significancia de la relación de las dimensiones mencionadas, de igual modo se encontró diferencias significativas entre el soporte institucional y el bienestar logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre, en relación al contexto laboral. (p. 2)

Alejo & Chávez (2021), el estudio realizado calidad de vida laboral del personal administrativo en la empresa agrícola Santa Azul, Supe; donde el propósito fue identificar la calidad de vida laboral, con diseño no experimental-transversal y cuantitativo; su población fueron 70 trabajadores administrativos, teniendo como instrumento Escala (WRQol); resultado general muestran 29.8% muy alto, 26.3% alto, 33.3% promedio, 8.8% bajo, 1.8% muy bajo; en las dimensiones el mayor porcentaje obtuvo control en el trabajo 96.5% en un nivel muy alto, seguida del nivel promedio interrelación trabajo - hogar y trabajo - satisfacción laboral 56.1%, finalmente concluye identificando que el personal administrativo muestra un nivel muy alto y promedio sobre calidad vida laboral. (p. 10)

Sánchez (2020) en la tesis publicada sobre calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Ferronor-Chiclayo, cuyo objetivo planteado fue determinar la influencia entre las variables, el diseño de la investigación se planteó fue no experimental, correlacional, descriptivo propositivo; tuvo 70 empleados, donde utilizo los instrumentos de Lares, A.(1998) y de Meyer & Allen (1997) en resultados según dimensiones, 2.03% participación y control, 2.01% medio ambiente y 2.00% satisfacción en el trabajo, componente normativo 2.00%, finalmente

se determina que la calidad de vida laboral predomina en el compromiso organizacional de los empleados, siendo este un nivel moderada y fuerte 0.772%, análisis de Pearson. (p. 9)

Yumanaque & Rosales (2019), en su estudio adicción y la calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa de servicios, Lima, cuya finalidad fue determinar relación existente dichas variables, llevaron a cabo un estudio descriptivo, comparativo correlacional, aplicó como instrumento la escala de GOHISALO, para una población de 60 personas, tuvo como resultado que las mujeres tuvieron una percepción favorable de la calidad de vida y bajo en adicción, en conclusión y a nivel correlacional, existe relación indirecta entre variables, asimismo se dio a conocer que a mejor calidad de vida laboral, menor presencia de adicción en colaboradores(p. 3)

Matías & Veramendi (2021) en la tesis respecto a calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, cuyo propósito determinar lo planteado en la variable, fue un estudio básico, descriptivo, no experimental, enfoque cuantitativo; desarrollado en 75 empleados, aplicó el cuestionario CVT-GOHIZALO, como resultado de la variable se presenta en nivel alto 89% y medio 11%; en las dimensiones se presenta un 87% alto en soporte institucional, medio 9% y bajo 9%; seguridad alto 60%, medio 33% y bajo 7%; integración alto 83%, medio 17%; satisfacción alto 49%, medio 47% y bajo 4%; bienestar alto 85 % y medio 15%, desarrollo personal alto 80%, medio 17% y bajo 3%, administración del tiempo libre alto 88%, medio 12 %, finalmente determinó alta calidad laboral en colaboradores (p. 10)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida laboral

Un concepto inglés Quality of WorkLife (QWL) creado por Louis Davis en 1970 en EE. UU, este término del movimiento de desarrollo Organizacional busca mejorar la eficacia y eficiencia en todas las organizaciones para una remuneración provechosa y un entorno laboral adecuando para un crecimiento y desarrollo personal, asimismo para satisfacer las necesidades sociales de los colaboradores, derechos personales. (p.62)

2.2.2. Modelo de CVL según Armando Lares Soto – 1998

Definición

Refiere que es la costumbre que viven los seres humanos dentro de las organizaciones en sus actividades cotidianas; mientras que para el empleador es entendida como una respuesta a la motivación y productividad de sus trabajadores en el ambiente social donde se desenvuelve tiene relación con la seguridad saludable en el ámbito laboral (p. 9).

expone seis dimensiones:

La participación y control, es la capacidad que tiene los trabajadores de contar con dichas informaciones e intervenir en las decisiones de la organización (p.9).

La equidad económica, remuneración económica percibida por el trabajador de acuerdo con las actividades que desempeña (p.9).

La alienación en el trabajo: disposición a una relación interpersonal empática y la impresión del empleado acerca del medio laboral (p.9).

El medio ambiente: apreciación que tiene cada trabajador referente a su salud ocupacional y comodidad (p.9).

La satisfacción del trabajo: incentivos percibidos por el colaborador de parte de la organización (p.9).

La identidad y autoestima laboral, apreciación del colaborador respecto a quienes supervisan su trabajo y compañeros, asimismo la capacidad de la persona para ejercer las funciones asignadas (pg.9).

2.2.3. CVL de Richard Walton - 1973

Refiere que la CVL es usada para describir valores ambientales y humanos, asimismo el trabajo, es considerado como el centro para ganarse la vida del individuo en las organizaciones (p.150).

Expresa las siguientes dimensiones

Compensación justa y adecuada: ganancia financiera y justa percibida por los trabajadores en retribución por su trabajo (p.150).

Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana: disfrutar de la creatividad resuelve los problemas que se presentan en el colaborador y motiva a la capacidad plena para así cumplir un mejor desarrollo de sus actividades (p.150).

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: cumplimiento de las políticas establecidas por la organización para favorecer el desarrollo y crecimiento del trabajador (p.150).

Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: ambiente adecuado y recursos materiales que facilitan un mejor desempeño de los trabajadores (p.150).

Constitucionalismo en la organización del trabajo: mantiene el respeto a las normas de los trabajadores y a sus derechos, libertad de expresión, privacidad personal y laboral (p.151).

Integración social en la organización: beneficios equitativos sin distinción de género, raza o clase social (p.151).

Relevancia del trabajo en la vida social: apreciación respecto a las funciones y actividades que realiza el propio trabajador, el nivel de responsabilidad y compromiso que le pone a su trabajo. (p.151)

Trabajo y espacio total de vida: mayor equilibrio y organización de la vida familiar y sus actividades laborales. (p.151).

2.2.4 Edilberto Chiavenato – 2004

Definición

Menciona dos posturas que se presentan en los empleados para su bienestar y satisfacción en el medio de trabajo y que se ve reflejada el interés por el resultado, productividad y la calidad de vida, asimismo resalta que es la organización el que debe preocuparse por el bienestar del recurso humano para alcanzar un mejor rendimiento de los empleados (p.227).

Incluye múltiples factores:

- Que los empleados sientan satisfacción con las funciones que le realizan (p. 228)

- Oportunidad que brinda la organización y logren que los empleados tengan una estabilidad laboral y económica (p. 228)
- Reconocimiento e Incentivos a las metas logradas por el empleador para el trabajador (p. 228)
- Remuneraciones percibidas por el tiempo de servicio (p. 228)
- beneficios adquiridos por el trabajador logrando alcanzar sus necesidades básicas (p. 228)
- Buena relación con el entorno laboral y la organización (p. 228)
- La organización debe brindar un ambiente de trabajo adecuado logrando el bienestar psicológico del trabajador (p. 228)
- Oportunidad que tiene el trabajador para la toma de decisiones (p. 228)
- Ocasión que tiene el colaborador de participar en diversas actividades (p. 228)

Los diversos estudios llegan a la conclusión que se presenta una insatisfacción en la calidad de vida laboral, si hay falencias en ello habrá una menor productividad, ausentismo, la rotación será inevitable, posibilidad de formar un sindicato; por el contrario, si se restablece, hay posibilidad de incremento y crecimiento que llevará a una mejorar de la satisfacción y motivación de los colaboradores (p.228).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1. Modelo Humanista Chiavenato – 2011

Se centra en las relaciones sociales en el entorno de trabajo en la organización con el fin de elevar una mayor productividad e interacción entre los trabajadores y supervisores, propiciando la participación, la unidad y decisiones que están relacionadas con las actividades asignadas (p. 177).

El modelo humanista se centra principalmente en lo humano como el núcleo de la organización:

- Mayor interés en el personal y su entorno social
- Relación Homo Social
- Reconocimientos laborales y simbólicas
- Satisfacción de las personas con las actividades que realizan
- Preocupación por el contexto del puesto

- Liderazgo
- Comunicación e información
- Participa en la toma de decisiones

3.3.2. Teoría de la Necesidad Humana Abran Maslow - 1991

Refiere que las necesidades no son aprendidas, asimismo la motivación es una serie de elementos ponderados que se ven reflejados en el ser humano como un ser total.

A continuación:

Necesidades básicas o primarias

Necesidad fisiológica: principalmente aire, vestido, sueño, descanso, etc. organismo humano, biológico y fisiológico, necesarios para desempeñar cualquier actividad con la finalidad de un mejor rendimiento de los colaboradores en las organizaciones (p.34).

Necesidad de estima: comprende el reconocimiento de necesidades de afecto y desarrollo positivo de sí mismo siendo fundamental el prestigio, aceptación, estatus, reputación, aprecio entre otros criterios que le permita al ser humano reforzar su autoestima, auto respeto, confianza en sí mismo (p.34).

Necesidad de Autorrealización: preocupación del ser humano de alcanzar metas, sueños y proyectos, que nace de la búsqueda de lo bello por aprender, saber, progreso y felicidad de otros, satisfaciéndose a sí mismo (pg.34).

2.3.3. Teoría de los dos factores (Herzberg)

Precisa donde la motivación de las personas depende del medio ambiente externo en el trabajo del individuo:

a) Factores higiénicos: son las condiciones que tiene que afrontar el individuo en el contexto de trabajo, incluidos las políticas de la empresa, condiciones de trabajo y una buena relación con los supervisores, todo ello con el fin de mejorar el ambiente laboral de los colaboradores (p.7).

b) Factores motivacionales: relacionado con las tareas y deberes asignadas por los jefes con el fin de que el colaborador pueda decidir cómo realizar un trabajo de la mejor manera posible que pueda motivar a un ascenso por parte del empleador (p.7).

2.4 Definición de términos básicos

Considera a la calidad de vida como una unión de las posiciones tanto objetivas como subjetivas que se presentan en una organización, como percibe el trabajador su centro de trabajo y en qué condiciones de desarrolla. (Lares, 1998, p.56)

Participación y control: este es uno de los indicadores de mucha importancia debido a que es la forma en la que todos los miembros, tienen la facultad de dar su opinión y expresar su pensar; buscando mejoras en bien de la organización, cambio de actitudes del personal, económicas e industriales. (Lares, 1998, p.58)

Alienación del trabajo: se considera básica de la variable ya que se plantea dos puntos de vista, subjetiva y objetiva para así reducir esta dimensión que se presenta en las organizaciones; con el fin de mejorar el desarrollo de los trabajadores. (Lares, 1998, p.60)

Medio ambiente: es el lugar donde pasa gran parte de su vida y que debería de ser acogedor en la ecología y en las industrias; pero está muy ajeno a lo que viven día a día los trabajadores, muchos de ellos son afectados desde un punto de vista social y físico; cualquiera que sea la realidad se tiene que considerar la importancia las condiciones en la que se desarrollan los empleados. (Lares, 1998, p.60)

Satisfacción en el trabajo: considerado una situación psicológica, incluye las condiciones (estructura), la buena relación con sus compañeros y jefes inmediatos, la productividad de los trabajadores en beneficio de la organización y entre otros factores sociales. (Lares, 1998, p.60-61)

Identidad y autoestima laboral: cuando la organización brinda la oportunidad de explotar la creatividad y reconoce los logros de los empleados, es ahí donde se forma la identidad y autoestima, ya que el trabajo cumple un papel importante en los aspectos psicológicos, sociales y económicas. (Lares, 1998, p.62)

Equidad económica: todo ello tiene que ver no solo con distribución monetaria, sino con todos aquellos recursos materiales y participación de todos los miembros de la organización. (Lares, 1998, p.59)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Por ser un estudio descriptivo no se consideró

2.5.2 Hipótesis específicas

De igual modo no amerita las hipótesis específicas.



2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Calidad de vida laboral	Participación y control	Información	6, 38, 41, 47, 45, 15, 34, 25, 28
		Contenidos y asuntos	
		Nivel de participación y control	
	Equidad económica	Beneficios y retorno económico	
	Alineación en el trabajo	Sentimientos de impotencia o falta de poder	31, 17, 19, 23, 3, 12, 37, 40
		Aislamiento social	
		Ausencia de significación	
	Medio ambiente	Percepción ambiental	1, 13, 16, 22, 26, 29, 32, 43, 46
	Satisfacción en el trabajo	Salud ocupacional	10, 35, 2,5, 14, 11, 27, 30, 44, 8, 24, 4,18, 20, 42
		Oportunidades de desarrollo en la Organización	
		Reconocimiento	
		Logro	
		Características el trabajo	
		Supervisión	
Sueldos y salario			
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional	21, 33, 39, 7, 9, 36	
	Identidad y autoestima laboral		

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Se utilizó un estudio básico, donde se logró aportar con revisiones de diversas fuentes y estudios previos mayor conocimiento teórico ampliando el conocimiento más concreto de la problemática laboral en un grupo de trabajadores que al mismo tiempo servirá como referente para otras investigaciones posteriores.

3.1.2 Nivel de investigación

Se llevó a cabo un estudio descriptivo, que permitió conocer una realidad particular de un grupo de colaboradores que desempeñan una labor importante en la empresa y conociendo de manera directa las características del problema y calidad de vida laboral en el contexto específico.

3.1.3 Diseño de investigación

Se plasmó un estudio no experimental, en la población elegida para dicho fin y habiendo concluido podemos decir que no se alteró ni modificó de ningún modo la variable ni las dimensiones establecidas.

De corte transversal porque se logró aplicar nuestro instrumento en un determinado tiempo y espacio en nuestra población de estudio.

3.1.4 Enfoque de investigación

Se logró obtener los resultados numéricos y cuantificados de la variable y sus respectivas dimensiones.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Entendida de 56 operarios cuya edad varia de 18 a 65 años de género masculino que trabajan en la zona limpieza de granja de la Empresa en mención, se encuentran en condiciones de estable, contratado y temporal.

3.2.2 Muestra

Se realizó la labor con una población total de 56 operarios limpieza de granja que figura al 100% de población en investigación.

Criterios de inclusión

Incluyo a los operarios de limpieza de granja de la zona de Huacho- granja Albuferas Medio Mundo colaboradores lo cual se encuentran actualmente trabajando y disponen un momento de su tiempo.

Criterios de exclusión

Se excluye a aquellos operarios que se encuentran de vacaciones, descanso médico y aquellos trabajadores que no realizan actividades en la zona donde se va a realizar la encuesta ya que rotan a diferentes granjas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se procedió con aplicación de técnicas e instrumentos cumpliendo con la autorización correspondiente del área Gerencia de Recursos Humanos y Área Gerencia de operaciones la cual pertenece el grupo de limpieza de granja acatando con el protocolo de bioseguridad por la situación que la que estamos viviendo, estado de emergencia COVID 19.

Observación: Esta es una técnica muy simple que se puede emplear en cualquier investigación, la aplicación de este nos permitió conocer la situación en la que se encuentran cuya población en estudio.

Entrevista: Es el medio adecuado para obtener datos de los operarios, nos facilitó la información que queríamos conocer acerca de su calidad de vida en su entorno de trabajo, que tal es la relación que tienen con sus superiores, jefes y compañeros de trabajo. Asimismo, al momento de resolver el cuestionario observamos como respondieron con total normalidad y entusiasmo las preguntas.

Encuesta: Se consideró la técnica para recopilar información oportuna, con un modelo a base de enunciados, en el transcurso de su refrigerio y labores.

Instrumento

Se usó el cuestionario escala calidad de vida laboral diseñado por Armando Lares (1998), a continuación, la descripción y la ficha técnica.

Descripción del instrumento

FICHA TECNICA

Nombre	Escala de calidad de vida laboral
Autor	Armando Lares Soto
Año de publicación	1998
Procedencia	Venezuela
Administración	Individual y colectiva
Escala	Likert
Edad	18 en adelante
Tiempo	30 minutos aproximadamente
Objetivo	Determinar la calidad de vida laboral
Estructura	47 ítems, 6 dimensiones: Participación y control (7 ítems) Equidad económica ((2 ítems) Alineación en el trabajo (8 ítems) Medio ambiente (11 ítems) Satisfacción en el trabajo (13 ítems) Identidad y autoestima laboral (6 ítems)
Calificación	Escala de Likert Puntuación: 1 al 4 Donde: Totalmente de acuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (5)

Baremo: Elaborado por las tesisistas, de acuerdo con la adaptación establecida en el cuestionario, teniendo como resultado los niveles siguientes, bajo (47-94); medio (95-142); alto (143-188).

Rango	General	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Bajo	47-94	7-14	2-4	8-16	9-18	15-30	6-12
Medio	95-142	15-22	5-7	17-25	19-28	31-46	13-19
Alto	143-188	23-28	8-10	26-32	29-36	47-60	20-24

Confiabilidad: El instrumento original calidad de vida laboral de Lares tiene 0,925 de validez y fiabilidad, para el presente estudio se aplicó prueba piloto, mostrando alfa de Cronbach 0,939 número de dimensiones 6, lo cual nos permite afirmar que el cuestionario utilizado es confiable. (p. 26).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
% 0,939	7

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Primer lugar, se solicitó el permiso formal al área Gerencia de RR. HH de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C. comentándole que estamos realizando investigación a los operarios de limpieza de granja y así poder realizar la aplicación del cuestionario en el lugar de trabajo (granja Albuferas de Medio mundo, se coordinó con los supervisores para el apoyo, organización y participación de todos.

Concluida la obtención de análisis de datos, se empezó la tabulación y recolección de datos de cada encuesta en el programa Excel, en seguida se fue ingresando los datos al programa estadístico SPSS versión (26), lo cual nos brindó el desarrollo, proceso de información y así obteniendo los resultados, que serán presentadas a través de tablas, después realizar el análisis respectivo.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Características demográficas

Tabla 1

Categoría de Distribución	Frecuencia	Porcentaje %
Edad:		
Juventud	11	19.6
Adultez	43	76.8
Ancianidad	2	3.6
Estado Civil:		
Casado	8	14.3
Soltero	20	35.7
Separado	6	10.7
Viudo	1	1.8
Conviviente	21	37.5
Nivel de Instrucción:		
Primaria	10	17.9
Secundaria	40	71.4
Superior	6	10.7
Tiempo de Servicio:		
1 mes- 5 años	43	76.8
6 años-10 años	7	12.5
11 años- 15 años	3	5.4
21 años- 25 años	3	5.4
Lugar de Procedencia:		
Región Lima provincias	47	83.9
Otras regiones	9	16.1
Condición Laboral:		
Estable	13	23.2
Contratado	42	75.0
Temporal	1	1.8
TOTAL	56	100

Fuente: datos adquiridos del estudio realizado a operarios de limpieza de granja.

Esta tabla nos indica las características de los operarios de limpieza de granja que fueron encuestados obteniendo los siguientes resultados, el 76.8% de los operarios se encuentran en la **edad** de adultez, en cuanto al **estado civil** el 37% es conviviente, en el **grado de instrucción** 71.4% es de nivel secundaria, respecto al **tiempo de servicio** el 76.8% de los operarios refieren tener de un mes a 5 años aproximadamente, en cuanto al **lugar de procedencia** el 83.9% provienen de la región lima provincias, en cuanto a la **condición laboral** el 75.0% de los operarios son contratados.

4.1.2. Resultados por objetivos

Objetivo general

Tabla 2: Calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5.3
Medio	35	61.4
Alto	19	33.3
Total	57	100.0

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2 se observa 61,4% de operarios que perciben la calidad de vida laboral en nivel medio, 33,3 % alto y 5,3% bajo.

En conclusión, se logró determinar que la calidad de vida laboral de los operarios en la empresa se encuentra en un nivel medio, esto quiere decir que en cada dimensión evaluada podemos observar que el bienestar y desarrollo laboral es apropiado.

Objetivo específico 1

Tabla 3: Participación y control

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7.0
Medio	41	71.9
Alto	12	21.1
Total	57	100.0

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la **tabla 3**, 71.9% de operarios refieren tener un nivel medio de participación y control, 21.1% alto y 7.0% bajo.

Esta dimensión se encuentra en el nivel medio, quiere decir que se si les brinda una buena información a los operarios de parte de los representantes, supervisores y encargado de grupo y de esa manera puedan evaluar aspectos en relación a la toma de decisiones en sus respectivas áreas, con la finalidad de lograr un mejor desempeño.

Objetivo específico 2

Tabla 4: Equidad económica

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10.5
Medio	42	73.7
Alto	9	15.8
Total	57	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 los 57 operarios encuestados respondieron que 73.7% manifiestan tener un nivel medio de equidad económica, 15.8% alto y el 10,5% bajo.

Habiendo identificado que la mayoría de los operarios se encuentran en nivel medio en cuanto a sus beneficios e incrementos de sueldos percibidos, pero si no descartan el deseo de que su situación económica podría mejorar en un futuro, tanto para el bienestar de ellos y su familia.

Objetivo específico 3

Tabla 5: Alineación en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3.5
Medio	41	71.9
Alto	14	24.6
Total	57	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5 de 57 operarios encuestados respondieron con 71.9% en un nivel medio, 24.6% alto, 3,5% bajo.

Como resultado nos arrojó un nivel medio en cuanto a la alineación en el trabajo, nos da a conocer que la percepción influye mucho en el rendimiento de los operarios y puede afectar su relación con el grupo, encargados y supervisores, en cuanto al desempeño de sus actividades cotidianas; pero si existe una posibilidad de mejora en sus acciones, valores y así pueda tener una mejor integración con sus compañeros y la organización.

Objetivo específico 4

Tabla 6: Medio ambiente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5.3
Medio	42	73.7
Alto	12	21.1
Total	57	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. de 57 operarios encuestados contestaron a la encuesta, 73.7% en nivel medio al medio ambiente, 21.1% alto, 5.3% bajo.

Se logro determinar en esta dimensión un nivel medio, esto nos permite identificar que una gran parte de los operarios mencionaron que al menos se sienten un poco satisfechos con los recursos y medios donde se desempeñan, dando a conocer también que les gustaría una mejor supervisión por parte de sus encargados.

Objetivo específico 5

Tabla 7: Satisfacción en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5.3
Medio	37	64.9
Alto	17	29.8
Total	57	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 de 57 operarios encuestados contestaron a la encuesta, 64.9% manifestaron tener un nivel medio, 29.8% alto, 5.3% bajo.

Siendo una dimensión principal de la variable se logró identificar un nivel medio, dando a conocer que, de alguna u otra manera la empresa les brinda reconocimientos y beneficios por sus actividades que desempeñan, de esa manera los operarios puedan lograr identificarse con la institución logrando una motivación social para brindar mejores resultados.

Objetivo específico 6

Tabla 8: Identidad y autoestima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5.3
Medio	39	68.4
Alto	15	26.3
Total	57	100.0

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 8: 57 operarios investigados, 68,4% refieren tener un nivel medio en relación con la identidad y autoestima laboral, % alto 26.3%, 5.3% bajo.

En esta dimensión el resultado fue nivel medio, podemos observar que la organización brinda la identificación y percepción en base a las reglas y normas que tiene la empresa, de esa manera los operarios ponen en práctica los conocimientos adquiridos con la finalidad de fortalecer su autoestima laboral y personal.

4.2 Contrastación de hipótesis

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Los resultados muestran que los operarios de limpieza de granja de la empresa prestadora de servicios PSP S.A.C valoraron en un 61,4% nivel medio, 33,3% alto, 5,3% bajo; estos resultados difieren de los estudios presentados por Matías & Veramendes (2021) donde los resultados muestran una calidad de vida laboral de 89% en nivel alto y 11% medio, en un grupo de trabajadores de servicios públicos del gobierno local.

En la participación y control 71.9% de operarios de granja calificaron un nivel medio, 21.1% alto y 7.0% bajo; difiere con los resultados de Matías & Veramendes (2021) tuvo como resultado 87% alto, 9% medio y 1% bajo.

En la equidad económica 73.7% nivel medio, 15.8% alto 10,5% bajo; los resultados difieren con los observados por Matías & Veramendes (2021) donde el 60% alto, 33% medio y 7% bajo.

En la alineación en el trabajo 71.9% medio, 24.6% alto, 3,5% bajo; difiere con los hallados por Matías & Veramendes (2021) en el cual un 83% alto, 17% medio,

En el medio ambiente 73.7% medio, 21.1% alto, 5.3% bajo; que difieren con los resultados por Matías & Veramendes (2021) donde el 49% alto, 47% medio y 4% bajo.

En la satisfacción en el trabajo 64.9% medio, 29.8% alto, 5.3% bajo; estos resultados difieren con los resultados de Matías & Veramendes (2021) que un 85 % alto y 15% medio.

En la identidad y autoestima laboral 68,4% medio, 26.3% alto y 5.3% bajo; difieren a los resultados presentado por Matías & Veramendes (2021) en un 80% alto, 17% medio y 3% bajo; no existe otra dimensión similar. Logramos observar que en ambas investigaciones prevalecen el nivel alto y medio como el mayor de los porcentajes.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Se logró identificar que la mayoría de población en estudio un 61,4% se sitúa en un nivel medio, este resultado nos muestra que es favorable siendo posible mejorar su calidad de vida laboral de los operarios.

Segundo: La participación y control presenta 71.9% un nivel medio, 21.1% alto y, por último 7.0% bajo. La mayor parte de la población está en nivel medio, esto indica que la calidad de vida laboral se puede mejorar con el apoyo de gerencia de operaciones.

Tercero: En la equidad económica se presenta 73.7% un nivel medio, 15.8% alto, 10,5% bajo. Este resultado demuestra que la población se encuentra medianamente conforme, en cuanto a su salario.

Cuarto: En la alineación en el trabajo identificamos 71.9% medio, 24.6% alto, y 3,5% bajo. Llegamos a la conclusión que los operarios están medianamente conformes en cuanto a la percepción del entorno laboral.

Quinto: En el medio ambiente nos muestra el 73.7% nivel medio, 21.1% alto, y 5.3% bajo, se llegó a la conclusión que los operarios se encuentran medianamente satisfechos con su medio ambiente, esto indica que sus superiores deben seguir mejorando para brindarles un mejor desempeño en sus labores.

Sexto: En la satisfacción en el trabajo identificamos 64.9% medio, 29.8% alto, y 5.3% bajo se llegó a la conclusión que los operarios se encuentran medianamente conformes en cuanto a su centro de labores, esto indica que el área de operaciones debe seguir trabajando para mejorar su bienestar y desempeño laboral.

Séptimo: En la identidad y autoestima laboral 68,4% medio, 26.3% alto y 5.3% bajo. Se llega a la conclusión que los operarios se encuentran medianamente identificados con desarrollo personal.

6.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los supervisores y encargados del control de los operarios de limpieza de granja para que tenga en cuenta los resultados de la investigación, a partir de talleres en relaciones humanas, recreación, sensibilización, capacitación y trato.

Segundo: Se sugiere a los jefes encargados de área mejorar en la participación y control de los operarios, a través de un buzón informativo, periódico mural para que puedan dejar sus opiniones y sugerencias.

Tercero: Se recomienda al área de gerencia de operaciones que establezca un plan de incentivos, bonos al mejor trabajador del mes, con la finalidad de mejorar el desempeño en el trabajo y en la productividad.

Cuarto: Se recomienda a los encargados del área realizar plan de rotación de operarios, así fortalecer sus cultura organizacional y relaciones interpersonales.

Quinto: Se recomienda a los supervisores para mejorar su distribución en cuanto a las maquinarias, herramientas manuales, insumos y equipo de protección personal (EPP), así prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Sexto: Se recomienda a la empresa establecer convenios con institutos especializados para brindar oportunidades de crecimiento profesional a los operarios.

Séptimo: Se propone a la empresa, que través de charlas, programas talleres de identidad y autoestima con profesionales especializados con el fin de fortalecer las capacidades, habilidades y competencias de los operarios.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Gómez Vélez, M. A. (2010). *Calidad de vida laboral en los empleados temporales del valle de Aburrá - Colombia*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7527/Art%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mesén Fonseca, R. (s.f.). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Murillo Solís, M., Ramírez Barón, M. C., Maldonado Radillo, S. E., & García Rivera, B. R. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel nacional en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 62. Obtenido de <http://www.universitypublications.net/ijas/0705/pdf/B4R362.pdf>
- Rojas Torres, A. C., Tiga Loza, D. C., & Bello Pinto, W. (2021). *Calidad de vida laboral en empleados de una empresa*. Universidad Manuela Beltrán, Bucaramanga Colombia, Bucaramanga, Colombia. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v67n265/1989-7790-mesetra-67-265-253.pdf>
- Alejo Valentin, J. R., & Chavez Solis, K. P. (2021). *Calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa agrícola Santa Azul - Supe, 2021*. Universidad José Faustino Sánchez Carrión, supe, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4840/ALEJO%20y%20CHAVEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). *Vida con calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>

- Carrera Torres, A. L. (2020). *Diseño de un plan de calidad de vida laboral para los trabajadores del área operativa de la empresa Gerenfoque S.A basado en el modelo de calidad de vida laboral de Lares con el fin de incrementar la satisfacción laboral en el año 2018*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16570/Disertaci%c3%b3n%20c%20Andrea%20Lizeth%20Carrera%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frias Perez , E., & Acuña Mayorga , J. (marzo de 2020). calidad de vida del trabajador: el caso de Latinoamerica. 593 *Digital Publisher CEIT*, 185-189. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234/461
- Matias Medrano , E. L., & Veramendes Bustamante , F. Y. (2021). *Calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios publicos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021*. Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huaura. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5139/MATIAS%20y%20VERAMENDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Narvaez Aranibar, T. (2020). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores academicos universitarios, 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54851/Narvaez_AT%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Olivera Gal'Lino, L. V. (2020). *Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana*. Universidad de Ciencias Sociales Aplicadas, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652398/Olivera_GL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Quinteros Sánchez, L. M. (2018). *Justicia Organizacional y Calidad de vida laboral: un estudio en el sector minero en colombia*. Universidad de rosario, Colombia. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18938/QuinteroSanchez-LuzMery-2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Sánchez Vásquez, K. M. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51719/S%c3%a1nchez_VKME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yamunaqué Flores, J. E., & Rosales Alvarado, L. A. (2019). *Adicción y calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa de servicios*. Universidad de ciencias aplicadas, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625598/YamunaqueF_J.pdf?sequence=1

Zuleta Serna, L. J. (2019). *Percepción de la calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en antioquia*. Universidad EAFIT, Antioquia, Colombia. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

Escobar Venero, A. K. (2019). *Calidad de vida en el trabajo de Walton y compromiso organizacional en conecta retail S.A distrito de Cusco año 2019*. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3746/Angie_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Murillo Solis, M., Ramírez Barón, M. C., Maldonado Radillo, S. E., & García Rivera, B. R. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel nacional en Mexico. *International Journal of Arts & Sciences*, 62. Obtenido de <http://www.universitypublications.net/ijas/0705/pdf/B4R362.pdf>

Mesén Fonseca, R. (s.f.). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

7.3 Fuentes hemerográficas

El Comercio. (2018). Calidad laboral: los problemas que no permiten alcanzarla. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/calidad-laboral-problemas-permiten-alcanzarla-noticia-508898-noticia/>

OIT noticias y Eurofound. (2019). la calidad d vida del empleo interesa a todos los trabajadores. *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

7.4 Fuentes electrónicas

No se utilizó este tipo de fuente.



ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN OPERARIOS DE LIMPIEZA DE GRANJA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS PECUARIOS PSP S.A.C, SANTA MARÍA, 2022.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se presenta la calidad de vida laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se presenta la participación y control en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p> <p>¿Cómo se presenta la equidad económica en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se presenta la Calidad de vida laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo se presenta la participación y control en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p> <p>Identificar cómo se presenta la equidad económica en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p>	<p>No se presenta Hipótesis en la investigación</p>	<p>Calidad de Vida Laboral</p>	<p>Participación y control</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Equidad económica</p> <p>Alineación en el trabajo</p> <p>Medio ambiente</p> <p>Identidad y autoestima</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental/transversal</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población:</p> <p>57 operarios sexo masculino</p> <p>Muestra: será al 100%</p> <p>Técnica:</p> <p>Observación Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>

<p>¿Cómo se presenta la alineación en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p> <p>¿Cómo se presenta el medio ambiente en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p> <p>¿Cómo se presenta el satisfacción en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p> <p>¿Cómo se presenta la identidad y autoestima laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022?</p>	<p>Identificar cómo se presenta la alineación en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p> <p>Identificar cómo se presenta el medio ambiente en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p> <p>Identificar cómo se presenta la satisfacción en el trabajo en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p> <p>Identificar cómo se presenta la identidad y autoestima laboral en operarios de limpieza de granja empresa prestadora de servicios pecuarios PSP S.A.C, Santa María, 2022</p>				<p>Cuestionario calidad de vida laboral de Lares</p> <p>Autor: Armando Lares 1998</p> <p>Adaptado por (Moronta y Nuñez 2016).</p>
---	---	--	--	--	---

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

El presente cuestionario tuvo como proposito conocer su opinión sobre cómo se siente dentro de su área de trabajo, a fin de realizar mejoras que beneficien su calidad de vida laboral.

Este cuestionario es ANÓNIMO. Responda con sinceridad y exactitud. Marque con una "X" según tu criterio.

DATOS PERSONALES:

EDAD :.....

ESTADO CIVIL: CASADO SOLTERO SEPARADO VIUDO CONVIVIENTE

NIVEL DE INSTRUCCIÓN: PRIMARIA SECUNDARIA SUPERIOR

TIEMPO DE SERVICIO:

Escala de Respuesta

Nº	Enunciados	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	totalmente de acuerdo (4)
1	La iluminación en mi lugar de trabajo lo considero adecuado para las actividades que realizo en la empresa.				
2	Estoy Satisfecho con las tareas y responsabilidades que me asignan en el trabajo, según la capacitación técnica en limpieza de granja.				
3	Realmente considero que mi trabajo contribuye en mi desarrollo futuro como trabajador.				
4	Estoy satisfecho con el trato de mis superiores o jefes inmediatos, relacionada con mi actividad dentro de la empresa.				
5	Estoy satisfecho con las facilidades que me brinda la empresa, para desarrollar mis Actividades diarias.				
6	La información que los directivos ordenan desde la empresa, es de conocimiento amplio para los trabajadores.				
7	En la empresa, los demas trabajadores le dan importancia a las actividades que realizo.				
8	Estoy satisfecho con la diversidad y complejidad que representa mi trabajo.				

9	Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.				
10	Considero que las condiciones en las que realizo mi trabajo afectan a mi salud.				
11	Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo.				
12	Mi trabajo es activo e interesante.				
13	La temperatura en mi lugar de trabajo lo considero adecuado.				
14	Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la empresa para participar en capacitaciones para la mejora de mis actividades que realizo.				
15	Existe una organización interna dentro de la empresa que permite, los trabajadores participen en la toma de decisiones.				
16	En la empresa existen espacios donde puedo descansar después de tomar los alimentos.				
17	Los contactos sociales en la empresa PSP son amplios.				
18	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo en la empresa.				
19	Considero que realmente formo parte de un equipo de trabajo en el área de limpieza de granja.				
20	Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por mi trabajo.				
21	Considero que el horario de trabajo que cumplo es adecuado para desarrollar las responsabilidades y tareas.				
22	Existe la cantidad suficiente de dispensadores de agua en el lugar de trabajo.				
23	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra empresa donde me pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría.				
24	Considero que mi trabajo me plantea desafíos importantes que me permite desarrollar mi creatividad.				
25	Si comparo la empresa PSP con otras similares podría asegurar que aquí los beneficios son buenos.				
26	Existe una distribución equitativa entre los espacios de los operarios y los demás trabajadores.				
27	La empresa PSP tiene una política de motivación para los operarios.				
28	Pienso que los beneficios que recibo de la empresa PSP incluyendo sueldos y otros beneficios que realmente representan el esfuerzo de mi trabajo.				
29	Considero que las condiciones físicas existentes en mi lugar de trabajo son adecuadas.				
30	Estoy satisfecho con los resultados que obtengo con el desempeño de mi trabajo.				
31	Puedo realizar mis actividades con la constante aprobación del supervisor.				
32	El espacio que dispongo para realizar las tareas diarias son adecuadas para cumplir comodamente con mis responsabilidades.				
33	Me identifica con la misión y políticas de la empresa PSP.				

34	Los procesos de control se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los que trabajan en esta empresa.				
35	Siento que las exigencias de los equipos y materiales que utilizo en la empresa, requieren de esfuerzos que afecten mi salud.				
36	A veces siento que mi trabajo es poco valorado en la empresa.				
37	Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta mi labor.				
38	Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones que toma la empresa donde nos involucra a los operarios.				
39	Respecto a las políticas y planes de la empresa, considero que nuestras necesidades sociales están satisfechas.				
40	Su futuro en la empresa se ve claro y estable.				
41	Los objetivos y metas de la empresa se formula con la participación de los trabajadores.				
42	Las responsabilidades que tengo asignado en mi trabajo y las funciones que realizo en la empresa justifica la remuneración que percibo.				
43	El ruido que se presenta en el lugar de trabajo es tolerable para realizar mis funciones.				
44	Estoy satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en mi lugar de trabajo, el cargo y los logros que obtengo de las funciones que realizo.				
45	Quienes trabajan en la empresa PSP pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.				
46	Considero que el número de sanitarios disponibles en función de la cantidad de personas que trabajan en esta empresa es adecuado para sus necesidades.				
47	Los que trabajan en esta empresa participan en la decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario de trabajo.				

CUADRE DE DIMENSIONES Y GRAFICOSM - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Alineación Número Formato condicional Estilos Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

131

DIMENSION 4				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	3.5	3.5	75.4
MEDIO	41	71.9	71.9	71.9
ALTO	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

DIMENSION 5				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	11	19.3	19.3	83.5
MEDIO	40	70.2	70.2	70.2
ALTO	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

DIMENSION 6				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	1.8	1.8	13.3
MEDIO	10	17.5	17.5	17.5
ALTO	46	80.7	80.7	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Hoja1 Hoja4



04 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO EVIDENCIAS

