



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

**“FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LA
GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ECHARATI - LA CONVENCIÓN – CUSCO - 2019”**

Presentado por: Bach. Rosber Mamani Chacmani

Asesora: Lic. Haydee Leon Nuñez

**Para optar al Título Profesional de Licenciado en
Administración.**

CUSCO-PERÚ

2019



PRESENTACIÓN

Señor:

Decano de la Escuela de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina Del Cusco.

Señores Miembros Del Jurado:

Pongo a vuestra disposición la tesis intitulada “FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LA GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI - LA CONVENCIÓN – CUSCO - 2019”

Tomando en consideración una de las funciones esenciales del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina del Cusco, para optar al título de Licenciado en Administración, conforme a la Ley Universitaria vigente.

Esperando que el presente trabajo de investigación sea un aporte fundamental para la solución de la problemática, factores de la calidad de vida en el trabajo en las Instituciones Públicas.

Bach. Rosber Mamani Chacmani



AGRADECIMIENTO

En especial agradezco a dos personas muy especiales que siempre han estado apoyándome en todo momento a la Lic. Maria del Carmen León Casafranca y a la Obstetra luz estrella Quispe Condori.

Se le agradece a mi asesora Lic. Haydee Leon Nuñez por la enseñanza y guiarme en la tesis.

Agradecer a mis dictaminantes: Lic. Miriam Huamán Condori y a la Lic. Juana Zamayoa Loayza.

Se le agradece al Municipalidad Distrital de Echarati por permitirme realizar la investigación.

Finalmente, agradecer a mi alma mater, la Universidad Andina del Cusco, por la oportunidad de poder presentar mi investigación para conseguir el título de Licenciado en Administración.

Rosber Mamani Chacmani



DEDICATORIA

A Dios por darme fuerzas, sabiduría y salud

Por guiarme cada pasó de mi vida.

A mi hermosa madre Matilde Chacmani Valle y a toda
mi familia que siempre me motiva para ser una mejor
persona en la vida.

Rosber Mamani Chacmani



ÍNDICE

PRESENTACIÓN **ii**
 AGRADECIMIENTO **iii**
 DEDICATORIA **iv**
 ÍNDICE DE TABLAS **viii**
 RESUMEN **xi**
 ABSTRACT..... **xii**

**CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN**

1.1. Planteamiento del problema 1
 1.2. Formulación de problema 4
 1.2.1. Problema general 4
 1.2.2. Problemas específicos 4
 1.3. Objetivos de la investigación 5
 1.3.1. Objetivo general 5
 1.3.2. Objetivos específicos 5
 1.4. Justificación..... 6
 1.4.1. Relevancia social 6
 1.4.2. Implicancias prácticas 6
 1.4.3. Valor teórico 6
 1.4.4. Utilidad metodológica 7
 1.4.5. Viabilidad o factibilidad 7
 1.5. Delimitación de la Investigación..... 7
 1.5.1. Delimitación Temporal..... 7
 1.5.2. Delimitación Espacial..... 7
 1.5.3. Delimitación Conceptual 7

**CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación 8
 2.1.1. Antecedentes internacionales 8
 2.1.2. Antecedentes nacionales..... 11
 2.1.3. Antecedentes locales 14



2.2. Bases teóricas 15

 2.2.1. La calidad de vida comienza con una filosofía de trabajo..... 15

 2.2.2. Calidad de vida en el trabajo 17

 2.2.3. Componentes de la calidad de vida en el trabajo 18

 2.2.4. Modelos de calidad de vida en el trabajo 19

 2.2.4.3. Modelo de calidad de vida de Chiavenato..... 20

 2.2.4.4. Modelo de la calidad de vida de Walton 21

2.3. Marco Conceptual 32

2.4. Marco Institucional 33

 2.4.1. Población 33

 2.4.2. Misión..... 34

2.5. Organigrama institucional 35

2.6. Variable 36

 2.6.1. Variable(s) 36

 2.6.2. Conceptualización de la variable (s)..... 36

 2.6.3. Operacionalización de la variable de estudio. 38

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación 40

3.2. Enfoque de investigación 40

3.3. Diseño de la investigación 40

3.4. Alcance de la investigación..... 40

3.5. Población y muestreo de la investigación 40

 3.5.1. Población 40

 3.5.2. Muestra 40

3.6. Técnica(s) e instrumentos(s) de la recolección de datos 40

 3.6.1. Técnica 40

 3.6.2. Instrumento 41

3.7. Procesamiento de datos 41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado..... 42

 4.1.1. Presentación del instrumento 42



4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado..... 43

4.2. Resultados de las dimensiones de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo..... 44

4.2.1 Compensación justa y adecuada 44

4.2.2 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo..... 48

4.2.3 Uso y desarrollo de capacidades 51

4.2.4 Oportunidad de crecimiento y seguridad..... 55

4.2.5 Integración social en la organización 59

4.2.6 Garantías constitucionales 63

4.2.7 Trabajo y espacio total de vida 66

4.2.8 Relevancia social de la vida en el trabajo..... 70

4.3 Resultado de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo 73

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos 76

CONCLUSIONES 79

RECOMENDACIONES..... 81

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 83

ANEXOS 87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los ítems del cuestionario 42

Tabla 2 Descripción de la Baremación y escala de interpretación 43

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad 44

Tabla 4 Indicadores de la dimensión Compensación Justa y adecuada..... 45

Tabla 5 Compensación justa y adecuada 46

Tabla 6 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compensación
justa y adecuada 47

Tabla 7 Indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo... 48

Tabla 8 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo..... 49

Tabla 9 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión condiciones de
seguridad y salud en el trabajo..... 50

Tabla 10 Indicador, los trabajadores es de la dimensión uso y desarrollo de
capacidades 52

Tabla 11 Uso y desarrollo de capacidades..... 53

Tabla 12 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión uso y desarrollo de
capacidades 54

Tabla 13 Indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad 56

Tabla 14 Oportunidad de crecimiento y seguridad..... 57

Tabla 15 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión oportunidad de
crecimiento y seguridad 58

Tabla 16 Indicadores de la dimensión integración social en la organización..... 59

Tabla 17 Integración social en la organización 61

Tabla 18 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión integración
social en la organización..... 62

Tabla 19 Indicadores de la dimensión garantías constitucionales 63

Tabla 20 Garantías constitucionales 64

Tabla 21 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías
constitucionales..... 65

Tabla 22 Indicadores de la dimensión trabajo y espacio total de vida 67

Tabla 23 Trabajo y espacio total de vida 68

Tabla 24 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión trabajo y espacio
total de vida..... 69



Tabla 25	Indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo	70
Tabla 26	Relevancia social de la vida en el trabajo	71
Tabla 27	Comparación promedio de los indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo	72
Tabla 28	Factores de la calidad de vida en el trabajo	73
Tabla 29	Comparación promedio de las dimensiones de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo	74



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Indicadores de la dimensión compensación justa y adecuada..... 45

Figura 2: Compensación justa y adecuada..... 46

Figura 3: Comparación promedio de los indicadores de la compensación justa
y adecuada..... 48

Figura 4: Indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo . 49

Figura 5: condiciones de seguridad y salud en el trabajo 50

Figura 6: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión condiciones
de seguridad y salud en el trabajo 51

Figura 7: Indicadores de la dimensión uso y desarrollo de capacidades 52

Figura 8: Uso y desarrollo de capacidades 54

Figura 9: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión uso y desarrollo
de capacidades 55

Figura 10: Indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad 56

Figura 11: Oportunidad de crecimiento y seguridad 57

Figura 12: Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión
oportunidad de crecimiento y seguridad..... 58

Figura 13: Indicadores de la dimensión integración social en la organización 60

Figura 14: Integración social en la organización 61

Figura 15: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión integracion
social en la organización..... 62

Figura 16: Indicadores de la dimensión garantías constitucionales..... 63

Figura 17: garantías constitucionales..... 65

Figura 18: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías 66

Figura 19: Trabajo y espacio total de vida..... 67

Figura 20: Trabajo y espacio total de vida..... 68

Figura 21: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión trabajo y
espacio total de vida..... 69

Figura 22: Indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo..... 70

Figura 23: Relevancia social de la vida en el trabajo 72

Figura 24: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión relevancia social
de la vida en el trabajo 73

Figura 25: Factores de la calidad de vida en el trabajo..... 74

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general el Conocer. Los factores de la calidad de vida en el trabajo de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco -2019, El nivel de la investigación es básico; diseño no experimental; Enfoque cuantitativo; alcance Descriptivo, se empleó como técnica la encuesta y se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Medio ambiente de la Municipalidad de Echarati; los resultados de la investigación muestran que los factores la calidad de vida en el trabajo es Buena : Cuyas dimensiones y resultados son ; para el 62.9% la compensación justa y adecuada es regular; para el 45.7% las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son malas; para el 54.3% el uso y desarrollo de capacidades son buenas; para el 57.1% la oportunidad de crecimiento y seguridad es regular; para el 48.6% la integración social en la organización es muy buena; para el 54.3% las garantías constitucionales son muy buenas; para el 40.0% el trabajo y espacio total de vida es bueno y para el 40.0% la relevancia social de la vida en el trabajo es muy bueno; de la cual los factores de la calidad de vida en el trabajo es bueno.

Palabras clave: factores de la calidad de vida en el trabajo; Compensación justa y adecuada; Condiciones de seguridad y salud en el trabajo; Uso y desarrollo de capacidades; Oportunidad de crecimiento y seguridad; Integración social en la organización; Garantías constitucionales: Trabajo y espacio total de vida y Relevancia social de la vida en el trabajo.

**ABSTRACT**

The present investigation had as a general objective Knowing. The factors of the quality of life in the work of the Environmental Management of the District Municipality of Echarati - La Convención - Cusco -2019, The level of the investigation is basic; non-experimental design; Quantitative approach; Descriptive scope, the survey was used as a technique and a questionnaire was applied to the workers of the Environmental Management of the Municipality of Echarati; The results of the research show that the factors quality of life at work is Good: Whose dimensions and results are; for 62.9% fair and adequate compensation is regular; for 45.7% the conditions of health and safety at work are bad; for 54.3% the use and development of capacities are good; for 57.1% the opportunity for growth and security is regular; for 48.6% the social integration in the organization is very good; for 54.3% the constitutional guarantees are very good; for 40.0% the work and total space of life is good and for 40.0% the social relevance of life at work is very good; of which the factors of quality of life at work is good.

Key words: factors of quality of life at work; Fair and adequate compensation; Health and safety conditions at work; Use and development of capabilities; Opportunity for growth and security; Social integration in the organization; Constitutional guarantees: Work and total space of life and social relevance of life at work.



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Lograr la calidad de vida laboral de los trabajadores es una de las aspiraciones de empresas e instituciones que buscan ser competitivas; en el mundo de las organizaciones públicas y privadas éste es un aspecto al que paulatinamente se otorga importancia y recursos; la calidad de vida en el trabajo viene a ser entendida como las condiciones del ambiente laboral de la organización, donde los trabajadores se desenvuelven y satisfacen sus necesidades, pueden alcanzar sus objetivos, desarrollo personal y profesional, para que mutuamente ambos logren beneficios, reconociendo la importancia de atender al cliente interno con miras a la satisfacción posterior del cliente externo.

Los estudios y la aplicación de teorías referidas al comportamiento organizacional contribuyen a mejorar las estrategias de las organizaciones y alcanzar los impactos deseados dentro y fuera de ellas, uno de los mayores intereses es el de retener talentos y fidelizarlos.

En el Perú consecuentemente, al mismo tiempo que se consolidan cambios significativos en las empresas e instituciones el estudio y aplicación de los postulados del comportamiento organizacional cobran vigencia en busca de soluciones a los problemas como un camino para lograrlas, como es el caso de la calidad de vida en el trabajo.

Las empresas privadas y públicas de entre las cuales como son los gobiernos locales o municipalidades, son entidades que deberían velar por el bienestar y calidad de vida del trabajador en los espacios públicos.

El presente estudio a realizarse en el Distrito de Echarati - Cusco que tiene la más grande extensión territorial a nivel distrital de todo el Perú; 21,372,88 Km² de áreas verdes (MDE, 2018) aborda la problemática de la Gerencia de Medio ambiente de la Municipalidad del Distrito de Echarati - Cusco, cuya función consiste en el control y supervisión del cumplimiento de normas, contratos, proyectos y estudios en materia ambiental y preservación de los recursos naturales de la zona, ésta gerencia es considerada estratégica por su ubicación, y características, actualmente tiene 35



trabajadores en cumplimiento de su función, en la que se realizara la investigación de la calidad de vida.

Según (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 147)“La calidad de vida en el trabajo representa el grado en el que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la compañía y sentirse satisfechos y felices”

Sobre la base de las consideraciones anteriores, los factores de la Calidad de vida en el trabajo, de los trabajadores de la Municipalidad de Echarati de la Gerencia de Medio Ambiente, no estarían disfrutando de una calidad de vida laboral, en razón de que no se estaría aprovechando plenamente de las potencialidades de sus trabajadores, debido a que los factores de la calidad de vida en el trabajo según el modelo de Walton no estarían siendo considerados para lograr alcanzar los objetivos de la Gerencia en mención. Lo que estaría influyendo en, la productividad personal, la salud, bienestar material, de los trabajadores.

En la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad se percibe que los trabajadores no estarían siendo compensados adecuadamente a los esfuerzos que realizan, cada vez que tienen que cumplir labores fuera de las oficinas y hacer viajes peligrosos, los tiempos utilizados sobrepasan a las ocho horas de trabajo, así también el desplazamiento que realizan les genera gastos como el de tener que alimentarse y otros lo que estaría disminuyendo ostensiblemente a sus ingresos, pero aún más, se estarían remunerando pagos diferenciados a los trabajadores del mismo área y nivel, generando una división y desmotivación entre los trabajadores.

Las labores propias de sus funciones se cumplen en diversos escenarios geográficos, con climas variados que afectan a la salud de los trabajadores; así también las condiciones en las que realizarían sus viajes y a los lugares que deben visitar no son seguros, además de que los riesgos que corren respecto a la salud son altos; la Municipalidad no estaría considerando estas situaciones, así mismo los ambientes de trabajo son pequeños e incómodos para atender al considerable flujo de usuarios que las frecuentan, considerando las temperaturas propias de la zona.

Se observa que los trabajadores, durante el cumplimiento de sus labores, ocasionan demoras y descontento por parte de los usuarios; al parecer en la selección del



personal que se realiza no se vincula con el perfil del profesional con el puesto de trabajo.

Cabe agregar que se dice muchos trabajadores debieron aprender por su cuenta ciertas prácticas necesarias para el cumplimiento de sus funciones; La municipalidad organiza eventualmente cursos de capacitación pero no estarían otorgando ayuda particular a sus trabajadores cuando solicitan permisos por capacitación: Al parecer los trabajadores no participan en sesiones de retroalimentación y en caso de errores se procede a las llamadas de atención y memorándums en relación a la gravedad de la falta; se han producido muchas demoras, incumplimientos y el malestar consiguiente por parte de los usuarios por la posible demora en la información a los trabajadores quienes serían informados con mínima anticipación de algunos eventos o compromisos.

Se percibe en la gerencia mínima relación interpersonal entre compañeros de trabajo, los trabajadores poseen poco vínculo de confianza y de reciprocidad entre los integrantes de un grupo.

Dadas las características de las labores que se cumplen en la gerencia, se observa que se estarían incumpliendo las leyes laborales que exigen un tratamiento especial para el tipo de trabajo que se realiza, se observa que los trabajadores no gozan de los seguros que corresponden al riesgo que corren al salir de viaje y hacer recorridos en zonas de selva. Los trabajadores deben preferir cuestiones privadas ante sus compañeros de trabajo, así mismo cuando son objeto de llamadas de atención por parte de sus superiores enfrente de sus compañeros y hasta usuarios, situación que se percibe sería permanente por que se carece de un espacio privado para ello, lo que sería causa de malestar en los trabajadores. En las reuniones se permite a los trabajadores expresar su opinión, más al parecer éstas no serían consideradas razón que justificaría la mínima intervención de éstos en las reuniones y capacitaciones que se programan.

Las exigencias de las labores que deben cumplirse en general fuera de la comunidad estarían restando calidad de tiempo dedicado a los asuntos personales de los trabajadores.



Se percibe que la Gerencia de Medio Ambiente, tiene una imagen desconfiable para la comunidad en la responsabilidad social por los productos y servicios.

La problemática presentada describe una situación que puede llegar a ser álgida con las consecuencias en perjuicio de los trabajadores y usuarios de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Echarati por lo que deben diseñarse estrategias que permitan superar lo descrito, razón lo la cual se plantea el siguiente problema de investigación:

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo son los factores de la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco -2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1.-¿Cómo es la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?

PE2.-¿Cómo son las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019?

PE3.- ¿Cómo es el uso y desarrollo de capacidades en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco -2019?

PE4.- ¿Cómo son las oportunidades de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019?

PE5.-¿Cómo es la integración social en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019?



PE6.-¿Cómo son las garantías constitucionales en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco -2019?

PE7.-¿Cómo es el trabajo y el espacio total de vida en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco -2019?

PE8.-¿Cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir como son los factores de la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019

1.3.2. Objetivos específicos

OE1.-Describir cómo es la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019.

OE2.-Describir como son las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019

OE3.-Describir como es el uso y desarrollo de capacidades en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019

OE4.-Describir como son las oportunidades de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019.



OE5.-Describir cómo es la integración social en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019.

OE6.-Describir como son las garantías constitucionales en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco -2019.

OE7.-Describir cómo es el trabajo y el espacio total de vida en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019?

OE8.-Describir cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019

1.4. Justificación

1.4.1. Relevancia social

La investigación obtendrá resultados de utilidad, a fin de tomar decisiones que afectará a los trabajadores y usuarios del servicio que brinda la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - la convención - cusco con la siguiente mejora en su calidad vida en el trabajo.

1.4.2. Implicancias prácticas

Los resultados a obtenerse brindarán información para dar solución al problema que afecta a la Gerencia de Medio Ambiente de Municipalidad de Echarati - Cusco al concluir la investigación se realizara las recomendaciones respectivas para el beneficio de la Municipalidad Distrital de Echarati.

1.4.3. Valor teórico

La investigación tendrá valor teórico porque reforzará teorías existentes, respecto a la los factores de la calidad de vida en el trabajo, profundizará el análisis de conceptos y comportamientos de éstos en la realidad de estudio.



1.4.4. Utilidad metodológica

Para la investigación se utilizarán procedimientos, técnicas e instrumentos debidamente validados que podrán ser utilizadas en otros estudios similares.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

La presente investigación es viable y factible debido por las consideraciones siguientes:

-) Por ser de interés y de dominio del investigador
-) Se tiene acceso a la información por haber tenido vínculo laboral en la Municipalidad
-) Acceso a la población de estudio
-) Para desarrollar el trabajo se contó con los recursos y disponibilidad de tiempo

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará en el periodo comprendido del mes de febrero a junio del año 2019

1.5.2. Delimitación Espacial

La investigación se desarrollará en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Echarati – Cusco

1.5.3. Delimitación Conceptual

El estudio abordó tópicos referidos a los factores de la calidad de vida en el trabajo, y demás relacionados, provenientes de libros, publicaciones y artículos científicos que servirán de soporte teórico.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Antecedente 1

Título: “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 para optar título de: Tesis de investigación para optar al título de Trabajador(a) Social

Autor: Natalia Sánchez Alegre y Karima Osiadacz Pinto

Lugar: Viña Del Mar, Chile

Universidad: Universidad Andrés Bello, Facultad De Las Ciencias Sociales, Viña Del Mar, Chile

Año: 2014

Conclusiones:

-) Para concluir con esta investigación, se logra dar respuesta a la pregunta de investigación planteada en la tesis: ¿Cómo se relaciona la percepción de los/as funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, respecto a la calidad de vida laboral y los estándares de calidad de vida laboral?, esto mediante durante el proceso investigativo, los cuales permiten vislumbrar 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.
-) Durante el proceso de estudio, se realizaron diversos cálculos descriptivos y de correlación con el fin de cumplir con el objetivo general de investigación “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.” De esta manera, se analizaron tres dimensiones en torno a la calidad de vida laboral: Protección social, Seguridad Social y Clima laboral, de esta forma poder responder a los objetivos específicos expuestos en nuestro estudio de investigación

-) De esta manera, se concluye que la protección social si bien presenta una correlación positiva con respecto a la dimensión seguridad social, no es significativa estadísticamente, de esta forma la protección social de los trabajadores y funcionarios se ve influida significativamente por el clima laboral en los estándares de calidad de vida laboral.
-) Por otro demás es esencial reflexionar en base a las dimensiones metodológicas, epistemológicas y ética del Trabajo Social disciplinar ya que, en el contexto institucional, donde están insertos los sujetos de estudios es fundamental enfatizar que se debe visualizar al trabajador/funcionario como un actor social que construye realidad, que a su vez lo transforma, lo limita y lo impulsa en un proceso dinámico, y no como a un sujeto aislado de las decisiones que incumben a ellos mismo, en donde según la idea fuerza de la investigación acción participativa establece que “Toda comunidad o grupo social tiene suficiente capacidad para definir sus problemas o necesidades. Toda comunidad o grupo social tiene potencialidades (saberes, recursos humanos e intelectuales, etc.) Para las decisiones y ejecución encaminada a su propio desarrollo.” (Contreras, 2002)
-) Desde la dimensión ética, el trabajo social debe establecer una relación con el “otro” en términos de igualdad y respeto, incluyendo la responsabilidad que asume el profesional con respecto al actor social con el cual se vincula. Toda acción profesional debe ser sustentable en términos teóricos e instrumentales, y por otra, sostenible en el tiempo, buscando transformar las situaciones de vulnerabilidad social, que trasciendan en el tiempo, evitando el asistencialismo de las intervenciones de estas. De este modo vislumbrar grupos sociales como actores sociales que presentan diferencias individuales las cuales hay que considerar, buscando de esta manera la inclusión en vez de excluir.



-) A medida que el sistema neoliberalismo de mercado va influyendo el funcionamiento de las diversas sociedades, este sistema imprime una nueva lógica de carácter económico y social, de esta manera los diversos Estados - Nación asumen un rol de controladores sociales, los que sustentan y propician el surgimiento de nuevos estilos de vida y como estos influyen en la dinámica de funcionamiento de los ciudadanos y las organizaciones.
-) De esta forma, este nuevo sistema globalizado genera fragmentación en el sistema social, provocado por los nuevos alcances del sistema de mercado, el cual esquematiza el nivel de vida ideal en base a la capacidad de los ciudadanos. Actualmente se da un alto uso de la contratación temporal en la sociedad y esta tiende a incrementarse, tal como se muestra en los resultados presentados. Esto se da porque las organizaciones, para mantenerse vigentes y obtener ganancias, optan cada vez más por esta modalidad de contratación puesto que les disminuye los compromisos económicos y les ofrece mayor flexibilidad en la toma de decisiones con relación al tamaño de la dotación de personal a un menor costo. Esta opción es accesible a la institución por la legislación laboral actual
-) A su vez, las personas, cada vez más, se ven obligadas a acceder a esta forma de contratación porque poco a poco se va situando como la forma predominante para ofrecer trabajo.
-) La utilización de esta modalidad de trabajo tiene riesgos en relación con la calidad de vida de las personas porque precariza el trabajo y se basa en disminuirles costos a las organizaciones en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores.
-) Se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar, protección y seguridad, de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos,



ambientales y psicológicos del lugar de trabajo, tal como lo describe la definición de Chiavenato y utilizada para este estudio.

-) Es importante que las organizaciones trabajen por la calidad de vida laboral, si se proponen lograr gente motivada y comprometida que impacte la calidad del Servicio de bienestar que es entregado por las organizaciones/instituciones.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Antecedente 1

Título: Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017.

Tesis para optar el grado de: De Licenciada En Administración

Autor: Lobato Rodríguez, DaylizHady

Lugar: Trujillo – Perú

Universidad: Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú

Año: 2017

Conclusiones:

-) Del análisis respectivo, se determinó que la calidad de vida laboral de la empresa constructora Perú obras SRL, se encuentra en un nivel medio con un promedio de 2.64 y una desviación estándar de 1.40, compuesto por el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el mismo, integración al puesto, satisfacción para el trabajo, bienestar logrado, desarrollo personal y la administración del tiempo libre quien también alcanzan un nivel medio.
-) En referencia al compromiso organizacional de la empresa constructora Perú obras SRL, se determinó que se ubica en un nivel medio, con un promedio de 2.57 y una desviación estándar de 1.20, compuesta por el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, quien también alcanzan un nivel medio respectivamente.
-) Se determinó que existe una correlación Spearman (0,516) positiva moderada entre el soporte institucional por el trabajo con el compromiso organizacional, específicamente en el proceso de trabajo



con un nivel medio y el apoyo de los superiores para la resolución de problemas quien alcanza también un nivel medio.

-) Seguidamente y respecto a la seguridad en el trabajo con el compromiso organizacional, se encontró que existe una relación Spearman (0,469) positiva moderada significativa; para el cual se tendría que mejorar la administración de insumos para el trabajo (nivel medio) y evaluar el diseño de puesto en especial las actividades (nivel bajo) y reestructurar salarios o remuneraciones de los colaboradores.
-) En referencia a la integración al puesto de trabajo con el compromiso organizacional, se encontró que existe una correlación Spearman (0.469) positiva moderada significativa, encontrándose un nivel de motivación medio y también de ambiente de trabajo.
-) Otra dimensión que se logró relacionar es la satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional, encontrándose una relación spearman (0.495) positiva moderada en la cual se tendría que mejorar dicha dimensión.
-) Se determinó también que el bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional, tienen una relación Spearman (0.818) positiva alta significativa.
-) En referencia al desarrollo personal logrado del trabajo con el compromiso organizacional, existe una relación Spearman (0.736) positiva alta significativa.
-) Con respecto a la administración del tiempo libre con el compromiso organizacional, se determinó que existe una relación Spearman (0.840) positiva alta significativa.
-) Finalmente se concluye que existe una correlación Spearman (0.823) positiva alta entre la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional, es decir que la calidad de vida laboral explica un 82.3 por ciento el comportamiento organización de los trabajadores de la empresa



Antecedente 2

Título: Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015.

Tesis para optar el título de: Maestra En Educación

Autor: Br. Rocío Del Pilar Silverio Villarruel

Lugar: Perú

Universidad: Universidad Cesar Vallejo, Perú

Año: 2018

Conclusiones:

Primera: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, 398, p. <0.00)

Segunda: Existe relación significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0,732, p. <0.00)

Tercera: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, 845 , p. <0.00)

Cuarta: Existe relación negativa entre las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, - 245, p. <0.00)

Quinta: Existe relación negativa entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, - 131, p. <0.00)

Sexta: Existe relación negativa entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, - 315, p. <0.00)



2.1.3. Antecedentes locales

Antecedente 1

Título: Calidad De Vida Laboral Y Su Relación Con La Eficacia Organizacional En Los Hoteles De Tres Estrellas De La Ciudad Del Cusco - 2014

Tesis para optar el título de: Magíster En Administración Mención En Gestión De Turismo

Autor: Ángel Julio Huaycochea Rodríguez

Lugar: Cusco – Perú

Universidad: Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco

Año: 2014

Conclusiones:

-) Primera calidad de vida laboral de las experiencias de trabajo sobre de la satisfacción laboral y salud mental de los individuos; mejorías para las personas y para la organización; enriquecimiento y humanización del trabajo: motivación, entre otros.
-) Segunda la insuficiencia de las evaluaciones de calidad de vida laboral con énfasis en las personas o en el entorno laboral, posibilito al surgimiento de una tercera perspectiva, la que pretende integrar en la evaluación aspectos objetivos y subjetivos. Las evaluaciones de calidad de vida laboral pueden ser realizadas mediante la utilización de métodos objetivos y subjetivos.
-) Tercera la importancia del estudio tiene sus limitaciones y su contribución en los siguientes aspectos: la historia de la calidad de vida en el trabajo sugiere la necesidad de crear una nueva taxonomía y mayor sistematización desde el punto de vista teórico. Una nueva topología sobre la calidad de vida del trabajador en un ambiente laboral puede ser utilizada en diversos contextos sociales. La operacionalización de los componentes de la calidad de vida en el trabajo provee las bases empíricas para futuro estudios sobre este tope. La formulación de un modelo integral de calidad de vida laboral, nos permite este concepto desde un punto de vista multidimensional y poder

así analizar los componentes particulares en función de las magnitudes en que se presenta.

-) Cuarta participación voluntaria de parte de los empleados en busca de establecer beneficios socioeconómicos. Estabilidad laboral. Capacitación de los empleados en la resolución de los problemas con el equipo. Empleos de círculos de calidad en donde los empleados discutan los problemas que afectan el desempeño de la organización y el ambiente de trabajo. Juntas periódicas de la planta y del equipo para discutir aspectos como la calidad, seguridad, y programas. Fomentar el desarrollo de habilidades y de la rotación de trabajo dentro del equipo. Capacitación en diversas habilidades. Actitud responsiva a las preocupaciones de los empleados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La calidad de vida comienza con una filosofía de trabajo

Es necesaria la inclusión por medio de una filosofía humanista, desde el punto de vista del individuo como un todo en la construcción del ambiente en el que se vive. Algunos autores, como Franca, van más allá al señalar que “La calidad de vida en el trabajo es un conjunto de acciones de una empresa que involucra la implantación de mejoras e innovaciones administrativas y tecnológicas en el ambiente de trabajo. La construcción de la calidad de vida en el trabajo ocurre a partir del momento en que se mira a la empresa y a las personas como un todo, lo que llamamos enfoque bio-psico-social. Este posicionamiento representa el factor definitivo para la realización del diagnóstico, las campañas, la creación de servicios, la implementación de proyectos orientados a la preservación y el desarrollo de las personas durante el trabajo en la empresa. El origen del concepto proviene de la medicina psicosomático, que propone una visión holística e integral del ser humano, como opuesta al enfoque cartesiano, que divide al ser humano en partes”. Las personas necesitan condiciones físicas, psicológicas y sociales para expresar su capacidad de trabajar y no solo condiciones racionales. (Chiavenato, 2017, pág. 147)



- La preocupación por la calidad de vida en el trabajo y sus condiciones fueron objeto de estudio de todas las teorías de la administración, y de los respectivos énfasis en cada de ellas, todas ansiosas de explicar, bajo su ángulo específico, como sucede el trabajo y, en función de eso, sugerir formas de administrarlo.

En realidad, la calidad de vida en el trabajo busca una visión integral y ética del ser humano en su relación con las organizaciones. Ha sido utilizado como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que realizan ese trabajo. El concepto de calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas (cuadro 7.1). Para alcanzar niveles elevados de calidad y productividad, las organizaciones necesitan personas motivadas que participen en forma activa en los trabajos que ejecutan y que reciben una recompensa justa por sus contribuciones. La competitividad organización y, es obvio, la calidad y la productividad deben pasar por la calidad de vida en el trabajo. Para entender bien al cliente externo, la empresa no debe olvidar al cliente interno eso significa que, para satisfacer al cliente externo, las organizaciones deben antes satisfacer a los colaboradores responsables del producto o servicio ofrecido. Como afirma Danés Claus Moller: ponga a sus empleados en primer lugar y ellos pondrán a los consumidores en primer lugar la organización que invierte en forma directa en el colaborador en realidad está invirtiendo indirectamente en el cliente. La administración de la calidad total en las organizaciones depende en especial de la optimización del potencial humano. Y eso a su vez depende de cuán bien se sienten las personas trabajando en la empresa. (Chiavenato, 2017, pág. 147)

Conceptos evolutivos de la calidad de vida en el trabajo	Características básicas
Entre 1958 y 1972: calidad de vida en el trabajo. Como una variable	Reacción del individuo al trabajo. Se investiga cómo mejorar la calidad de vida en el trabajo para la persona.
Entre 1969 y 1974: calidad de vida en el trabajo. Como un enfoque	El foco era el individuo, antes que el resultado organizacional, pero al mismo tiempo se buscaba traer mejoras tanto a las personas como a la organización.
Entre 1972 y 1975: calidad de vida en el trabajo. Como un método	Un conjunto de enfoques, métodos y técnicas para mejorar el ambiente de trabajo y hacer el trabajo más productivos y satisfactorio. La calidad de vida en el trabajo era vista como sinónimo de grupos autónomos de trabajo, enriqueciendo del puesto o diseño de nuevas áreas como integración social y técnica (enfoque sociotécnico).
Entre 1975 y 1980: calidad de vida en el trabajo. Como un movimiento	Declaración ideológica sobre la naturaleza del trabajo y las reacciones de los trabajadores con la organización. Se usaban con frecuencia los términos “administración participativa” y “democracia industrial” como ideas del movimiento de la calidad de vida en el trabajo.
Entre 1979 y 1982: calidad de vida en el trabajo. Como un todo	Como panacea contra la competencia extranjera, problemas de calidad, baja tasas de productividad, problemas de quejas y reclamaciones, y otros problemas organizacionales.
En el futuro: calidad de vida en el trabajo. Como nada	Si algunos proyectos de calidad de vida en el trabajo fracasaran en el futuro, eso no será más que una moda pasajera.

Cuadro N° 1 Evolución del concepto de calidad de vida en el trabajo

Fuente: (Chiavenato, 2017, pág. 148)

2.2.2. Calidad de vida en el trabajo

Calidad de vida en el trabajo es un conjunto de acciones de una empresa que incluyen el diagnóstico e implantación de mejoras e innovaciones administrativas, tecnologías y estructurales dentro y fuera del ambiente de trabajo, que buscan propiciar las condiciones plenas de desarrollo humano para y durante la realización del trabajo.

Calidad de vida en el trabajo representa la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de su cultura y sistema de valores en que vive



y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y conceptos. Se trata de un concepto amplio, que incluye la salud física, el estado psicológico, las creencias personales, las relaciones sociales y relaciones con el entorno.(Chiavenato, 2017, pág. 146)

Calidad de vida en el trabajo: Representa el grado en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la compañía y sentirse satisfechos y felices. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 147)

La calidad de vida laboral es una forma diferente en la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como una eficiencia empresarial Guerrero Pupo, Cañedo Andalía, Rubio Rodríguez Jul-Ago. 2006(ACIMED v.14 n.4 Ciudad de La Habana jul.-ago. 2006

El concepto de calidad de vida, es complejo y de difícil definición operativa. La calidad de vida, “es una entidad vaga y etérea, algunas cosas sobre las que muchas personas hablan, pero de las que nadie sabe muy claramente qué hacer con ellas”. En cualquier caso, se ha definido como un constructo que expresa una valoración subjetiva del grado en que se ha alcanzado la satisfacción vital, o como el nivel de bienestar personal percibido. Ciertamente, la mayoría de los autores consideran que esta valoración subjetiva está estrechamente relacionada con indicadores “objetivos” biológicos, psicológicos, y sociales, y que forman parte del constructo (Blanco, 2016; Chibnall y Tait, 2015; Diener, 2015; De Haes, 2016. pág., 132).

2.2.3. Componentes de la calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo es un constructo complejo y multidisciplinario que comprende una constelación de factores como:

-) La satisfacción con el trabajo ejecutado.
-) Las posibilidades de un futuro en la organización.
-) El reconocimiento por los resultados alcanzados.
-) El salario percibido.
-) Los beneficios obtenidos.
-) La relación humana dentro del equipo y la organización.
-) El ambiente físico y psicológico de trabajo.

-) La libertad de actuar y la responsabilidad de tomar decisiones.
-) Las posibilidades de comprometerse y participar en forma activa.

La calidad de vida en el trabajo comprende los aspectos intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto) del puesto. Afecta a las actitudes personales y los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para trabajar, la adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, la creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios y, en especial, agregar valor a la organización. (Chiavenato, 2017, pág. 148)

2.2.4. Modelos de calidad de vida en el trabajo

2.2.4.1. Modelo de calidad de vida en el trabajo de Nadler y Lawler.

Para estos autores, la calidad de vida en el trabajo se basa en cuatro aspectos:

1. Participación de los empleados: en las decisiones que los afectan.
2. Reestructuración del trabajo: por medio del enriquecimiento de tareas y la adopción de grupos autónomos de trabajo.
3. Innovación en el sistema de recompensas: para influir en el clima organizacional.
4. Mejoría en el ambiente de trabajo: en cuanto a las condiciones físicas y psicológicas, y la flexibilidad en el horario y sitio de trabajo.

En la medida en que esos cuatro aspectos sean implementados, habrá una sensible mejoría de la calidad de vida en el trabajo.

2.2.4.2. Modelo de calidad de vida de Hackman y Oldhan.

Estos autores presentan un modelo de calidad de vida en el trabajo más perfeccionado, que abordamos en el capítulo dedicado al diseño de puestos. Para ellos, las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y de trabajo que afectan la calidad de vida en el trabajo; tales dimensiones son:

1. Variedad de habilidades: el cargo debe requerir diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
2. Identidad de la tarea: el trabajo debe realizarse de inicio a fin para que la persona pueda percibir que produce un resultado tangible



3. Significado de la tarea: la persona debe tener una percepción clara de la forma en que su trabajo produce consecuencias e impacto sobre el trabajo de los demás.
4. Autonomía: la persona debe tener una responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas, autonomía e independencia para desempeñarlas.
5. Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proveer información de regreso a la persona para que ella misma pueda autoevaluar su desempeño.
6. Retroalimentación extrínseca: debe haber un retorno provisto por los superiores jerárquicos o clientes con respecto al desempeño de la tarea.
7. Interrelación: la tarea debe posibilitar el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Para Hackman y Oldhan, las dimensiones del puesto son determinantes de la calidad de vida en el trabajo al ofrecer recompensas intrínsecas que producen satisfacción y motivan a las personas a trabajar. Los autores utilizan un método de investigación sobre el diagnóstico del trabajo basado en un inventario de diagnóstico de las características del cargo, para mejorar el grado de satisfacción y de motivación interna como diagnóstico de la calidad de vida en el trabajo.

2.2.4.3. Modelo de calidad de vida de Chiavenato

Todo modelo de la calidad de vida en el trabajo debe incluir una multiplicidad de variables para abordar los principales determinantes del bienestar de las personas en las organizaciones. En la práctica, eso es casi imposible, teniendo en cuenta la heterogeneidad de las situaciones involucradas. En general, los autores buscan recoger los elementos más importantes, pertinentes y relevantes que afectan la percepción y la motivación de las personas. Sin embargo, esos factores son dispersos, desordenados y sin una visión sistemática. Nuestra propuesta es abordar el clima organizacional como modelador de la calidad de vida en el trabajo en una organización. En ese sentido, existen factores medianos e inmediatos que interfieren en la calidad de vida en el trabajo, cada cual con su impacto directo o indirecto y con una fuerza relativa en el conjunto.

2.2.4.4. Modelo de la calidad de vida de Walton

La presente investigación tomara como fundamento teórico los ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, según el modelo de la calidad de vida de Walton. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149)

A.- Compensación justa y adecuada:

La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneración dentro de la empresa) y de la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo) (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149).

De igual manera se explica que, la retribución puede definirse como el conjunto de las recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo, (Vega, D. 2015, pág.1).

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales (Escuela de organización industrial, EOIES. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2015, pág. 1)

a.- Ingreso adecuado al trabajo: Capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías. Sin perjuicio de esto, ya en el documento comentado aparece la decisión de relacionar esa noción preliminar de ingreso adecuado al trabajo con trabajo decente y los cuatro objetivos estratégicos fijados para el programa de la OIT, que se supone, tenderían a la consecución de un trabajo decente. Estos objetivos estratégicos son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo: c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad: d) el fomento del diálogo social. Sánchez. M, (2017, pág., 34)

b.- Equidad Interna y externa:

El modelo de equidad se asocia al de expectativas, pues ambos modelos se basan en la percepción, situación que corresponde al análisis de este estudio. La equidad interna se refiere a lo que se considera una retribución justa dentro



de la estructura de retribuciones de la propia empresa, la equidad externa hace referencia a lo que se considera una retribución justa con relación al salario que pagan otras empresas por un trabajo similar. El modelo de justicia retributiva prevé que los empleados considerarán que reciben un salario justo cuando la relación entre lo que ellos aportan y lo que reciben.

Rodríguez. M, (2017, pág., 6)

B.- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

Según (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149) “Incluyen las dimensiones jornada de trabajo y ambiente físico adecuado a la salud y al bienestar de la persona”.

Por su parte (Ureña, 2016, pág.4) expone que:

Es una actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

De allí que, entre salud y trabajo se establecen relaciones positivas y negativas, lo que invita a alcanzar niveles de excelencia en la salud y en la calidad de vida en el trabajo (Benlloch, M. 2015, p. 26).

a.- Jornada de trabajo: Lastra. J, (2015, pág., 1) ... Como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *operaesunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario) ... lo que quiere decir que la jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Esto se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate bien sea días, semanas o años y en el horario se determina el tiempo exacto en que cada día el trabajador ha de prestar su servicio, respetando la duración de la jornada establecida.

b.- Ambiente Físico (seguro y saludable): Nicho, J. (2015, pág., 34) Los factores físicos se determinan por aquellas cosas que suelen estresar a los trabajadores y ocasionando un ambiente de trabajo que de ello depende el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa ya que pueden generar un



ambiente agradable o estresante en las personas que trabajan. Cualquier definición de ambiente físico seguro y saludable claramente se relaciona con un entorno de trabajo saludable, ya que esto debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”.

Las definiciones de entorno o ambiente de trabajo saludable han ido avanzadas enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, haciendo que la conceptualización se haya ampliado hasta incluir hábitos de salud como el estilos de vida, también los factores psicosociales como organización del trabajo y cultura de trabajo donde se establecen nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del trabajador.

C.- Uso y desarrollo de capacidades

En el sentido de proveer oportunidades de satisfacer las necesidades de uso de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía y autocontrol, y de obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como retroinformación n cuanto a su desempeño. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149).

En pocas palabras, es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible (Diop, 2017 pág., 32)

También podía definirse como el desarrollo de capacidades que contiene elementos de todas las acepciones mencionadas anteriormente (PNUD, 2017, pág.12).

a.- Autonomía: González, L (2015) Una idea de autonomía en la que el agente se impone racionalmente a sí mismo unos motivos para la acción moral. Siendo la Autonomía, en términos generales, la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia, particularmente algunos de



los sinónimos de autonomía podrían ser soberanía, autogobierno, independencia, emancipación y potestad, mientras que sus antónimos podrían ser dependencia y subordinación. Así pues, la autonomía de una persona es la capacidad o condición de desarrollar tareas de una manera independiente, un ejemplo de ello sería “En mi nuevo trabajo ya me han dado cierta autonomía” (pág., 231).

b.- Significado de la tarea: León, W (2015, pág. 90) Las tareas son una obligación. Un compromiso que el estudiante tiene que cumplir sin tener la orientación constante de otra persona. Esto claramente significa cumplir con determinado trabajo y que dicha actividad se lleva a cabo, ya que las tareas pueden distinguirse entre aquellas que se hacen de modo obligatorio y entre las que se hacen como forma de esparcimiento o por mero gusto; no obstante, el término se utiliza más frecuentemente en el caso de aquellas obligaciones que la gente tiene.

c.- Identidad de la tarea: Jaramillo, V (2015, pág., 1) La identidad profesional se concibe particularmente como la relación que las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional (el trabajo que desempeñan), como cualquier acción intencionada que un individuo considera necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo.

d.- Variedad de Habilidades:

La forma y desarrollo de habilidades a un máximo de posibilidades constituye un problema objeto de atención en la actualidad, como consecuencia del acelerado desarrollo de la ciencia y la técnica y en particular un reto a la educación que se agiganta en los países desarrollados y en vías de desarrollo. Los resultados de múltiples investigaciones que asumen la problemática de las habilidades, hábitos y capacidades entre ellas las realizadas por C. Álvarez y M. Suárez (2015, pág., 89); resaltan que aún existen dificultades en la formación de las habilidades. Todo conocimiento adquirido por la persona trae consigo la formación y desarrollo de habilidades por lo que estas son imprescindibles en el proceso de aprendizaje.



e.- Retroalimentación y Retroinformación: Canabal, M (2017, pág., 32) Identifican cuatro tipos de retroalimentación: la centrada en la tarea, que brinda información sobre logros, aciertos, errores, etc.; la centrada en el proceso de la tarea, que se refiere a información sobre el grado de comprensión, procesos cognitivos, estrategias usadas, etc.; la centrada en la autorregulación, que proporciona información para desarrollar la autonomía, el autocontrol y el aprendizaje autodirigido; y la centrada en la propia persona, que destaca el desarrollo personal.

Como retroalimentación se designa el método de control de sistemas en el cual los resultados obtenidos de una tarea o actividad son reintroducidos nuevamente en el sistema con el fin de controlar y optimizar su comportamiento. Como tal, la retroalimentación se aplica prácticamente a cualquier proceso que involucre mecánicas semejantes de ajuste y autorregulación de un sistema. En este sentido, también se la conoce con el nombre de realimentación.

D.- Oportunidad de crecimiento y seguridad:

Para proporcionar posibilidad de hacer carreras en la organización, en el crecimiento y desarrollo personal y de seguridad del empleo de forma duradera (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 150).

Abarca la designación de trabajos y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso y seguridad en el empleo (Delgado, 2016, pág.1).

En tal sentido, es el objetivo consistente en la ampliación de oportunidades y opciones de la gente para lograr bienestar en un entorno personal y económico. (PNUD, 2015, pág., 12)

a.- Oportunidad de hacer carrera: Urquidi (2016, pág.67) Cambiar de carrera tiene costos de tiempo, esfuerzo y dinero. Un error en esta elección, si bien no es fatal, puede ser complejo, es importante entender los retos que se enfrentan a la hora de elegir, ya que se busca lograr el crecimiento y la autorrealización, al alcanzar esa meta que algún día se plantearon. En tal sentido un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés. Esta



concepción incluye diferentes aspectos, como la planificación de la carrera, la elección de la vocación, y la incorporación de nuevos saberes que le resulten de utilidad para acceder a mayores oportunidades laborales que le permitan crecer en su carrera profesional, dichos aspectos dependen, de alguna manera, a las cualidades personales como la actitud, insistencia, la proactividad y la propia lucha por mejorar.

b.- Crecimiento profesional: Delfín (2016, pág.15) La productividad condensa el problema central de la economía: hacer un mejor y mayor uso de los recursos disponibles. Así pues, todo sistema económico tendría como objetivo obtener una mayor productividad. En tal sentido, el crecimiento profesional es importante, porque en la vida laboral se debe estar preparado para las oportunidades y cuando esta llegue, poder hacer valer la condición de trabajador de éxito. Tarde o temprano llegará la oportunidad en la cual se puede demostrar los talentos y habilidades desarrolladas, y si no llega se debe ir a buscarla, pero preparado. No se puede ir a la guerra desarmado y la preparación profesional, puede convertirse en la mejor arma.

c.- Seguridad del empleo: INSHT (2015, pág.1) ... Los progresos realizados se constatan con la reducción de los accidentes de trabajo... Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, lo que se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes. La empresa es un lugar de trabajo que debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

La prioridad de la Seguridad en el Trabajo es evitar los accidentes de trabajo graves y mortales. Si observamos las estadísticas de las últimas décadas observamos que los trabajadores fallecen en su trabajo principalmente por accidentes de tráfico, enfermedades cardiovasculares, caídas desde alturas, contactos eléctricos, golpes y caída de cargas en actividades logísticas y por el acceso a espacios confinados sin las preceptivas medidas de seguridad.

E.- Integración social en la organización:

Implica la eliminación de barreras jerárquicas determinantes, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de perjuicios. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 150)

Por lo tanto, responde a constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo dentro de un sistema u organización (De la Sierra, 2017, pág.123).

De allí que, todas las condiciones de vida de la persona, tanto en el hogar como en la escuela y la comunidad, debe ser contemplada como un derecho exigible, en la medida que supone condiciones más favorables para el desarrollo y también por razones de justicia social y organizacional (Casanova, 2016, pág.76).

a.- Igualdad de Oportunidades: OIT (2018, pág.1). La comparación de las oportunidades y el trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia no ofrece dudas acerca de la persistencia de diferentes manifestaciones de la discriminación y la desigualdad entre ambos géneros, entre las cuales las restricciones y sobreexigencias que se continúan imponiendo a las mujeres para su acceso al empleo y al desarrollo vocacional y profesional constituyan unas de las más irritantes.

b.- Relaciones interpersonales y grupales: Vásquez, L (2015, pág. 43) Afirman que las relaciones comprenden diversos niveles de intimidad, de intercambio o grado de penetración social, se puede decir que el concepto de relaciones interpersonales y grupales en las organizaciones se da como una evolución del pensamiento administrativo, que a partir de la administración científica, evoluciona en la escuela de las relaciones humanas, esto debido a las circunstancias históricas como el sindicalismo y la propia evolución del trabajo, desde el punto de vista de la deconstrucción del conocimiento podemos decir que se da como una respuesta de los intelectuales orgánicos de la administración al sindicalismo para seguir aumentando la eficiencia, la eficacia y la efectividad dentro de las empresas.



c.- Sentido comunitario: Bacigalupi, M, (2017, pág. 269) El concepto de comunidad y el de sentido de comunidad son elementos claves en psicología comunitaria. El sentido de comunidad como el sentido de pertenecer a los miembros que importan uno de otros y al grupo donde son compartidos. El sentido de comunidad tiene un núcleo importante en torno a la interacción social entre los miembros de un colectivo, y se complementa con la percepción de arraigo territorial y un sentimiento general de mutualidad e interdependencia.

F.- Garantías constitucionales:

Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 150).

También se definen como los medios o instrumentos que la Constitución Nacional pone a disposición de los habitantes para sostener y defender sus derechos frente a las autoridades, individuos o grupos sociales; mientras que las garantías procesales como "las instituciones o procedimientos de seguridad creados a favor de las personas, para que dispongan de los medios que hacen efectivo el goce de sus derechos subjetivo. (Catanese, 2015, pág.1).

De igual manera, se denominan garantías constitucionales a los medios que la ley dispone para proteger los derechos de las personas, pues su simple declaración, sin los correspondientes remedios previstos para el caso de violación, resultaría una utopía. (De Conceptos, 2019, s/p).

a.- Respeto a las leyes y derechos laborales: OIT, (2018, pág.1) Contribuye a una cultura de diálogo social que puede ayudar a promover la recuperación y evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones de trabajo, por ello el respeto de las normas laborales contenidas en los Convenios y Recomendaciones de la OIT contribuyen a una cultura de diálogo social que puede ayudar a promover la recuperación y evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones de trabajo. El convenio también hace un llamado a favor de la vigilancia para que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil



y la discriminación en el trabajo, y el derecho a la libertad sindical- no se dejen de lado durante la crisis.

b.- Privacidad personal: Boyd, (2016, pág. 56) La privacidad puede ser definida como el ámbito de la vida personal de un individuo, quien se desarrolla en un espacio reservado, el cual tiene como propósito principal mantenerse confidencial. También se aplica a la cualidad de privado. El derecho a la privacidad forma parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, esto significa que es un derecho inherente a cada ser humano, que tiene independencia frente a otros factores, no puede transferirse ni se puede renunciar a él. Como el resto de los derechos humanos, el derecho a la privacidad busca garantizar la dignidad del individuo. Más allá de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la privacidad está protegida de distintas formas en las legislaciones nacionales. Lo habitual es que la ley resguarde la dirección de cada individuo, sus comunicaciones, sus documentos privados y su imagen.

c.- Libertad de expresión: Wragg, (2015, pág. 90) Es un principio que apoya la libertad de un individuo o una comunidad para articular sus opiniones e ideas sin temor a represalias, censura o sanción. Ser libre significa no tener ataduras físicas ni psicológicas para poder realizarnos en la vida, lo que no implica que existan ciertas restricciones legales o morales que, si bien no permiten desplegar la libertad a nuestro antojo, se imponen para no avasallar la libertad de los demás, lo que en definitiva también se volvería en nuestra contra. Si tuviéramos la posibilidad de hacer lo que queramos, aun perjudicando a otros, éstos también podrían hacernos daño a nosotros. Es por ello que la libertad total no puede ni debe existir, para poder gozar de una sociedad segura.

d.- Normas y rutinas claras en la organización: Martínez, (2017, pág. 38) Es garantizar un buen equilibrio entre actividad y descanso, entre estimulación física y mental. El proceso administrativo a través del cual se crea la estructura orgánica de la institución, se determinan los niveles de autoridad y de responsabilidad, se establecen las funciones, los deberes y las atribuciones que corresponden a los objetivos trazados previamente en el proceso

de planificación u elaboración del nivel corporativo estratégico misión, visión, objetivos corporativos, metas y mecanismos de medida u actuación.

G.- Trabajo y el espacio total de vida:

El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona de participar en una organización. Esta debe tener una actuación y una imagen ante la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicio ofrecidos, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente. (Chiavenato, 2017, pág. 150)

Responde también a la posibilidad de utilizar una serie de estrategias que permiten detectar, mediante el diagnóstico constante, cuál es la realidad sobre la calidad de vida en el trabajo en los diversos niveles organizacionales, utilizando para ello procesos de acción participativa. (Virguez, 2019, pág. 67).

De allí que, en este espacio es en el que nos movemos en nuestra vida diaria. En nuestras casas, trabajos, en el subterráneo, en la calle, etc. Son espacios que son parte de nuestras recorridas diarias y que no siempre transitamos con la atención y percepción que debiéramos. (Zarate, 2016, pág.15)

a.- Papel equilibrado del trabajo en la vida personal: Romero, (2015, pág.1)

Se distingue al trabajo como una actividad propia del ser humano, haciendo la distinción de quien lo debe hacer y como, el trabajo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad. En términos globales, porque es la base de la economía productiva y, como tal, un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico. Pero el trabajo funciona también como factor de cohesión y justicia social, posibilitando la participación de las personas, la distribución de la riqueza, la garantía de los derechos, además, a nivel individual, el empleo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y las cotas de bienestar personal y social y, en definitiva, permite a las personas llevar una vida más digna.

H.- Relevancia social de la vida en el trabajo

El trabajo debe ser una actividad social que conlleva orgullo para la persona en participar en una organización. Una organización debe tener una actuación y una imagen a la sociedad, de responsabilidad social, responsabilidad por los



productos y servicios ofrecidos, prácticas de empleo bien determinadas de funcionamiento y de administración eficientes. (Chiavenato, 2017, pág. 150)

Se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran (Baitul, 2015, pág. 35).

El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador (Pérez, 2015, pág. 69).

a.- Imagen de la empresa: Rubio (2016, pág. 43) En una empresa, todo comunica. Cada manifestación de una corporación, sea de carácter conductual o comunicativo, es considerada como un elemento de información para los clientes y potenciales receptores. La imagen empresarial es la imagen que la gente tiene de una compañía de envergadura. Ahora bien, esa imagen será el resultado de una construcción deliberada y que tiene como principal misión que la empresa lidere el espacio del mercado en el que interviene. Los especialistas en comunicación y en relaciones públicas son los profesionales que tendrán a su cargo la responsabilidad de construir una imagen corporativa sólida, atractiva y por supuesto confiable, que atraiga a los consumidores a consumir los productos o bienes que esa empresa produce.

b.- Responsabilidad social por servicios: Perez (2016, pág. 67) Si aplicamos el término "social" a la responsabilidad, estaremos refiriéndonos o bien a acciones o comportamientos que dan respuesta a peticiones o expectativas de la sociedad, o bien a acciones o comportamientos realizados por obligación, por exigencia de la sociedad, aplicando de igual manera la Responsabilidad social por empleados. se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la

empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

c.- Responsabilidad social por empleados:

La Responsabilidad social por empleados abarca entonces la dimensión interna, tal y como lo plantea Hernández (2015, pág. 12), la cual “afecta a sus trabajadores, a su contexto, a la gestión de la empresa, a sus condiciones de trabajo o la complejidad de sus productos, haciendo frente a la sociedad en su conjunto, proveedores, consumidores, clientes, contratistas o partes interesadas que no son otros que colectivos con los que la empresa y su personal se relaciona y a los que debe generar algún valor autodefiniéndose como personal socialmente responsable”

2.3. Marco Conceptual

Ambiente psicológico: también llamado ambiente conductual. Se refiere a la forma en que las personas perciben e interpretan el contexto que las rodea y lo relacionan con sus necesidades individuales. (Chiavenato, 2017, pág. 422)

Imagen de la empresa: corresponde a la forma que el individuo percibe a su empresa como satisfactorio o insatisfactorio. (Chiavenato, 2017, pág. 151)

Motivación: termino general que se aplica a todos los impulsos, anhelos, necesidades, deseos y otras fuerzas similares. (Koontz & Weihrich, Elementos de la Administración - Un enfoque Internacional y de Innovación., 2015, pág. 430)

Autoridad: derecho inherente que otorga un puesto a ejercer la libertad en la toma de decisiones que afectan a otros. (Koontz & Weihrich, Elementos de la Administración - Un enfoque Internacional y de Innovación., 2015, pág. 427)

Equipo de trabajo: grupo donde los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño que es mayor que la suma de las aportaciones de cada individuo. (Stephen P. & Timothy A., 2017, pág. 668)

Estructura organizacional: forma en la cual las tareas del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordinan. (Stephen P. & Timothy A., 2017, pág. 669)

Liderazgo: es la fuerza potencial que mueve al mundo, para convertir a los débiles en fuertes y a los fuertes en líderes. (Ordóñez, 2015, pág. 153)

2.4. Marco Institucional

Municipalidad de Echarati

La Municipalidad Distrital de Echarati, tiene como objetivo fundamental: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar a través de sus organismos competentes e instancias municipales con transparencia y equidad de manera sostenible con eficiencia y eficacia del conjunto de acciones destinadas a promover el bienestar de la sociedad y el desarrollo integral y armónico en la jurisdicción. Destinadas a proporcionar la satisfacción de sus necesidades vitales en materias de: organización del espacio físico (zonificación, catastro urbano, habilitación urbana, acondicionamiento territorial, etc.), servicios públicos locales.

2.4.1. Población

Según cifras oficiales del IX Censo Nacional de Población y VI de Vivienda (INEI 2007), la población del distrito de Echarati es de 42,676 habitantes. Pero de las proyecciones realizadas al 2012, la población del Distrito de Echarati superaría los 50 mil habitantes aproximadamente.

Ubicación Geográfica

El Distrito de ECHARATI con su Capital del mismo nombre; está ubicada físicamente en la Zona Noreste de la Provincia de la Convención, en el Departamento del Cusco, ubicado en la Selva Alta o Ceja de Selva y la Selva baja u Omagua, entre las siguientes coordenadas:

Longitud: 72° 32' 15" Latitud Sur: 12° 45' 05"

Altitud máxima: 1000 m.s.n.m, Altitud mínima: 300 m.s.n.m

Ubicación Política

Región: Cusco

Provincia: La Convención

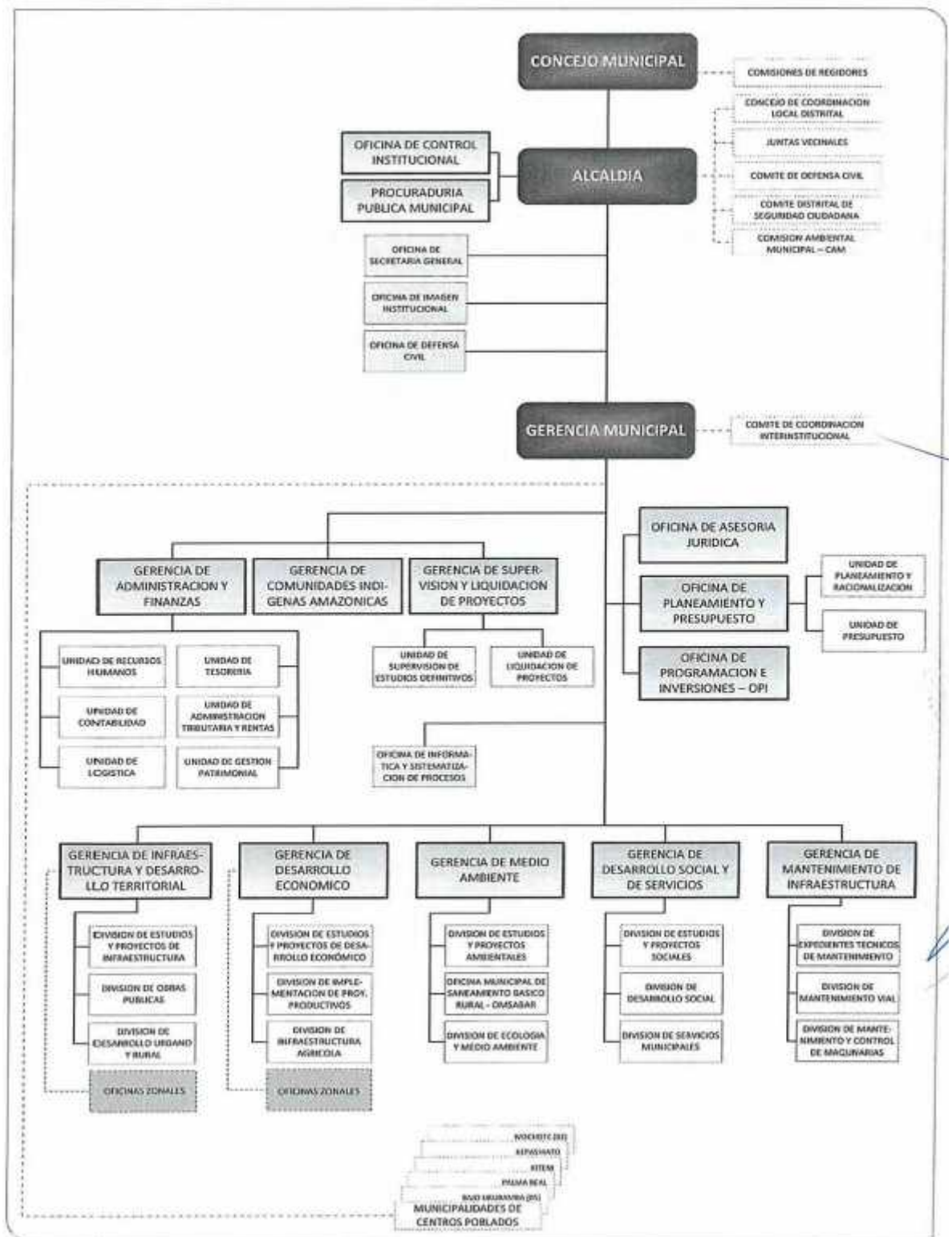
Distrito: Echarati



2.4.2. Misión

La Municipalidad Distrital de Echarati es líder del desarrollo sostenible e integral, de toda su jurisdicción, sus acciones se guían mediante la planificación concertada por resultados, con los actores locales, coordinando sus acciones con las demás instancias de gobierno e instituciones públicas y privadas del distrito, utilizando e implementando sus instrumentos de gestión a corto mediano y con perspectiva de desarrollo a largo plazo. Además, promueve, fortalece y consolida la participación democrática de la sociedad civil, prestando servicios de calidad a los ciudadanos, promoviendo desarrollo económico social, ambiental, con responsabilidad y transparencia del manejo de los recursos económicos públicos en beneficio de la sociedad.

2.5. Organigrama institucional



Fuente: Municipalidad del Distrito de Echarati



2.6. Variable

2.6.1. Variable(s)

Factores de la calidad de vida en el trabajo

2.6.2. Conceptualización de la variable (s)

“La calidad de vida en el trabajo representa el grado en el que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la compañía y sentirse satisfechos y felices”

2.6.3. Operacionalización de la variable de estudio.

VARIABLE	DIMENSIONES
Factores de la calidad de vida en el trabajo: Representa el grado en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la compañía y sentirse satisfechos y felices. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 147)	Compensación justa y adecuada. La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneraciones dentro de la empresa) y de la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo). (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149)
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo: Incluyen las dimensiones jornada de trabajo y ambiente físico adecuado a la salud y al bienestar de la persona. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149)
	Uso y desarrollo de capacidades: En el sentido de proveer oportunidades de satisfacer las necesidades de uso de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía y autocontrol, y de obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como retroinformación en cuanto a su desempeño. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 149).
	Oportunidad de crecimiento y seguridad: Para proporcionar posibilidad de hacer carreras en la organización, en el crecimiento y desarrollo personal y de seguridad del empleo de forma duradera. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 150).
	Integración social en la organización: Implica la eliminación de barreras jerárquicas determinantes, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de perjuicios. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 150)
	Garantías constitucionales: Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización. (Chiavenato, Idalberto, 2017, pág. 150).
	Trabajo y el espacio total de vida: El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona de participar en una organización. Esta debe tener una actuación y una imagen ante la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios ofrecidos, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente. (Chiavenato, 2017, pág. 150)
	Relevancia social de la vida en el trabajo: El trabajo debe ser una actividad social que conlleva orgullo para la persona en participar en una organización. Una organización debe tener una actuación y una imagen a la sociedad, de responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios ofrecidos, prácticas de empleo bien determinadas de funcionamiento y de administración eficientes. (Chiavenato, 2017, pág. 150)



VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
Factores de la calidad de Vida en el trabajo	Compensación justa y adecuada) Ingreso adecuado al trabajo) Equidad Interna) Equidad externa
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.) Jornada de trabajo) Ambiente Físico (seguro y saludable)
	Uso y desarrollo de capacidades) Autonomía) Significado de la tarea) Identidad de la tarea) Variedad de habilidades) Retroalimentación y Retroinformación
	Oportunidad de crecimiento y seguridad) Oportunidad de hacer carrera) Crecimiento profesional) Seguridad del empleo
	Integración social en la organización) Igualdad de Oportunidades) Relaciones interpersonales y grupales) Sentido comunitario
	Garantías constitucionales) Respeto a las leyes y derechos laborales) Privacidad personal) Libertad de expresion) Normas y rutinas claras en la organización
	Trabajo y el espacio total de vida.) Papel equilibrado del trabajo en la vida personal
	Relevancia social de la vida en el trabajo) Imagen de la empresa) Responsabilidad social por servicios) Responsabilidad social por empleados



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación será de tipo Básica; “se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia”(Ñaupas, Mejía, & Novoa, 2014).

3.2. Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo “Considera la utilización de estadística para la presentación de los resultados con base en la medición numérica y el análisis estadístico “(Canahuire, Endara, & Morante, 2015)

3.3. Diseño de la investigación

No experimental; “porque no se manipularon las variables y se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural es decir solo se observa el comportamiento de las variables”(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2015)

3.4. Alcance de la investigación

Descriptivo; “Buscan especificar las propiedades, las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es no indicar cómo se relacionan éstas”(Canahuire, Endara, & Morante, 2015)

3.5. Población y muestreo de la investigación

3.5.1. Población

35 trabajadores de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Echarati – Cusco.

3.5.2. Muestra

Censal. Se considerarán todos los trabajadores

3.6. Técnica(s) e instrumentos(s) de la recolección de datos

3.6.1. Técnica

Encuesta



3.6.2. Instrumento

Cuestionario

3.7. Procesamiento de datos

Mediante el Word, Excel y SPS

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para describir como son los factores de la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati – la convención – Cusco – 2019, se encuestó a 35 trabajadores, en el que se considera 26 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1
Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Factores de la calidad de vida en el trabajo	Compensación justa y adecuada	Ingreso adecuado al trabajo	1
		Equidad interna	2
		Equidad externa	3
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Jornada de trabajo	4
		Ambiente físico	5
	Uso y desarrollo de capacidades	Autonomía	6
		Significado de la tarea	7
		Identidad de la tarea	8
		Variedad de habilidades	9
		Retroalimentación y retroinformación	10
	Oportunidad de crecimiento y seguridad	Oportunidad de hacer carrera	11
		Crecimiento profesional	12
		Seguridad del empleo	13
	Integración social en la organización	Igualdad de oportunidades	14
		Relaciones interpersonales y grupales	15
		Sentido comunitario	16
	Garantías constitucionales	Respeto a las leyes y derechos laborales	17
		Privacidad personal	18
		Libertad de expresión	19

	Normas y rutinas claras en la organización	20
Trabajo y el espacio total de vida	Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	21, 22, 23
Relevancia social de la vida en el trabajo	Imagen de la empresa	24
	Imagen de la empresa	24
	Responsabilidad social por servicios	25
	Responsabilidad social por empleados	26

Fuente: Elaboración propia

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de baremación e interpretación.

Tabla 2

Descripción de la Baremación y escala de interpretación

Medida	Promedio	Escala de Interpretación
Nunca	1,00 – 1,80	Muy malo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Malo
A veces	2,61 – 3,40	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Bueno
Siempre	4,21 – 5,00	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado en la descripción de los factores de la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati – la convención – Cusco – 2019. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

-) Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
-) Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.851	35

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.851 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultados de las dimensiones de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo

Para describir como son los factores de la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati – la convención – cusco – 2019, se describe las dimensiones de: Compensación justa y adecuada; Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; Uso y desarrollo de capacidades; Oportunidad de crecimiento y seguridad; Integración social en la organización; Garantías constitucionales: Trabajo y espacio total de vida; Relevancia social de la vida en el trabajo; Los resultados se presentan a continuación:

4.2.1 Compensación justa y adecuada

El objetivo es describir cómo es la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco - 2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión Compensación Justa y adecuada

Tabla 4

Indicadores de la dimensión Compensación Justa y adecuada

	Ingreso adecuado al trabajo		Equidad interna		Equidad externa	
	F	%	F	%	F	%
Muy malo	1	2.9%	1	2.9%	1	2.9%
Malo	2	5.7%	1	2.9%	14	40.0%
Regular	14	40.0%	18	51.4%	11	31.4%
Bueno	10	28.6%	10	28.6%	5	14.3%
Muy bueno	8	22.9%	5	14.3%	4	11.4%
Total	35	100%	35	100	35	100

Fuente: Elaboración propia

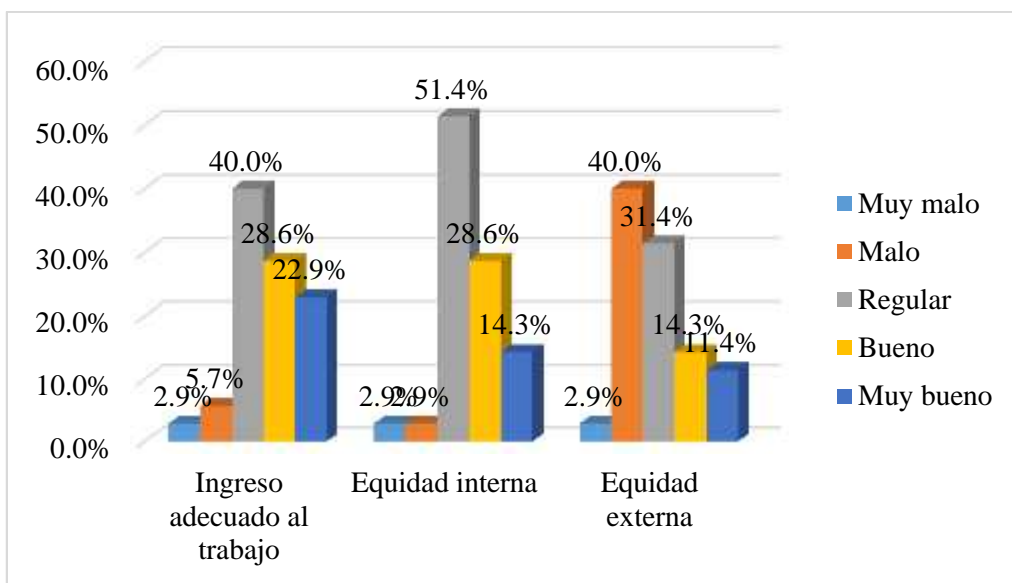


Figura 1: Indicadores de la dimensión compensación justa y adecuada

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 1 el 40.0% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, afirman que es regular, 28.6% bueno, 22.9% muy bueno, 5.7% malo, 2.9% muy malo el ingreso adecuado al trabajo, por lo tanto esto debido a que los trabajadores estarían percibiendo el ingreso de forma regular, debido a las dificultades que tienen algunos de ellos para cumplir las tareas propias de la de la Gerencia.

- Respecto a la equidad interna, para el 51.4% de los trabajadores es regular, 28.6% bueno, 14.3% muy bueno, 2.9% malo, 2.9% muy malo. Esto debido a la compensación dentro de la organización no se estaría dando de acuerdo al trabajo que se realizan.
- El 40.0% de los trabajadores afirman que es malo en la equidad externa, 31.4% regular 14.3% bueno, 11.4% muy bueno, 2.9% muy malo. Esto se debe que las compensaciones que se otorgan a los trabajadores son menores frente a las compensaciones de los trabajadores de otras Instituciones.

B) Resultados de la dimensión compensación justa y adecuada

Tabla 5
Compensación justa y adecuada

	F	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	1	2.9%
Regular	22	62.9%
Bueno	5	14.3%
Muy bueno	7	20.0%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

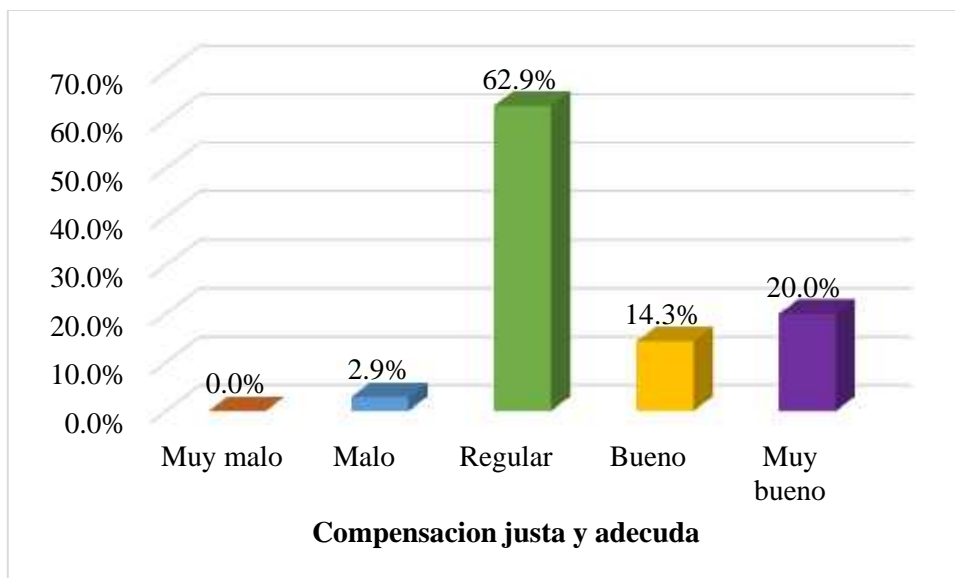


Figura 2: Compensación justa y adecuada

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 2 se observa que el 62.9% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati - La Convención – Cusco, es regular, 20.0% muy bueno, 14.3% bueno, 2.9% malo, y ninguno manifiesta que es muy malo la compensación justa y adecuada. Por lo tanto, la compensación justa y adecuada que comienza desde el ingreso adecuado al trabajo, la apreciación que tiene los trabajadores de estar percibiendo en forma equitativa sus remuneraciones en comparación con otros trabajadores de la institución y con otros trabajadores de instituciones del entorno.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión compensación justa y adecuada.

Tabla 6

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada

	Promedio	Interpretación
Ingreso adecuado al trabajo	3.15	Regular
Equidad interna	2.89	Regular
Equidad externa	1.91	Malo
Compensación justa y adecuada	2.65	Regular

Fuente: Elaboración propia

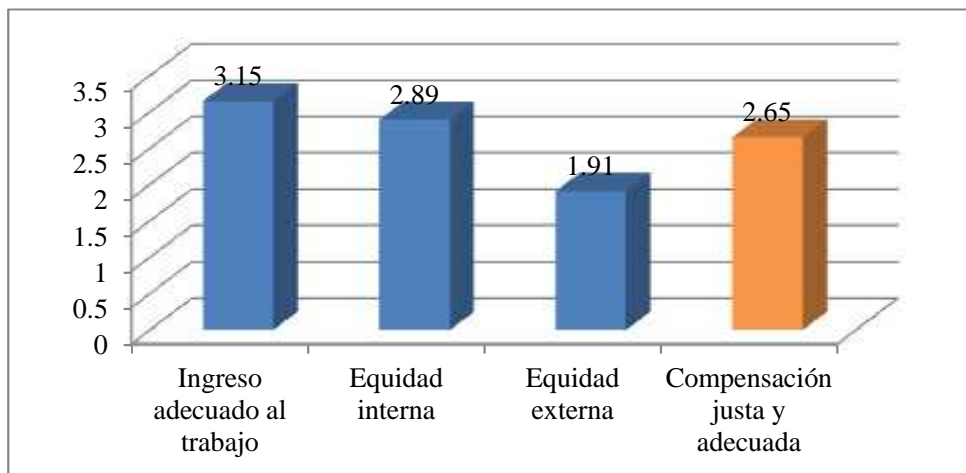


Figura 3: Comparación promedio de los indicadores de la compensación justa y adecuada.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 3 se observa que en los indicadores considerados para conocer la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador ingreso adecuado al trabajo 3.15 y para indicador equidad interna 2.89 y para el indicador equidad externa 1.91 en cuanto a la dimensión el promedio 2.65 calificado como regular. Esto debido a que la compensación no estaría dándose de forma adecuada según al trabajo que ellos realizan.

4.2.2 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El objetivo es describir como son las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo**Tabla 7****Indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

	Jornada de trabajo		Ambiente físico	
	F	%	f	%
Muy malo	3	8.6%	11	31%
Malo	6	17.1%	7	20%
Regular	15	42.9%	2	6%
Bueno	3	8.6%	10	29%
Muy bueno	8	22.9%	5	14%
Total	35	100.0%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

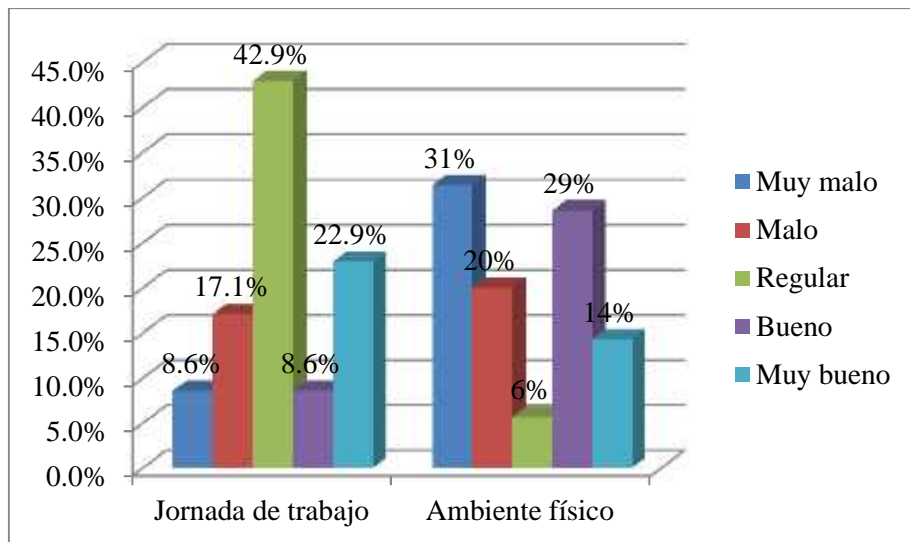


Figura 4: Indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 4 el 42.9% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati afirman que es regular, 22.9% muy bueno, 17.1% malo, 8.6% bueno y muy malo la jornada de trabajo, esto debido a que los trabajadores a veces dedican su tiempo más de la hora establecidos.
- Con respecto al ambiente físico, para el 31% de los trabajadores es malo, 29% bueno, 20% malo, 14% muy bueno, 6% regular, esto porque los trabajadores no cuentan con una infraestructura segura, saludable, ocasionando que los trabajadores no se estarían desarrollando con seguridad en sus actividades.

B) Resultados de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 8

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

	f	%
Muy malo	1	2.9%
Malo	16	45.7%
Regular	6	17.1%
Bueno	6	17.1%
Muy bueno	6	17.1%
Total	35	100.0%

Fuente: Elaboración propia

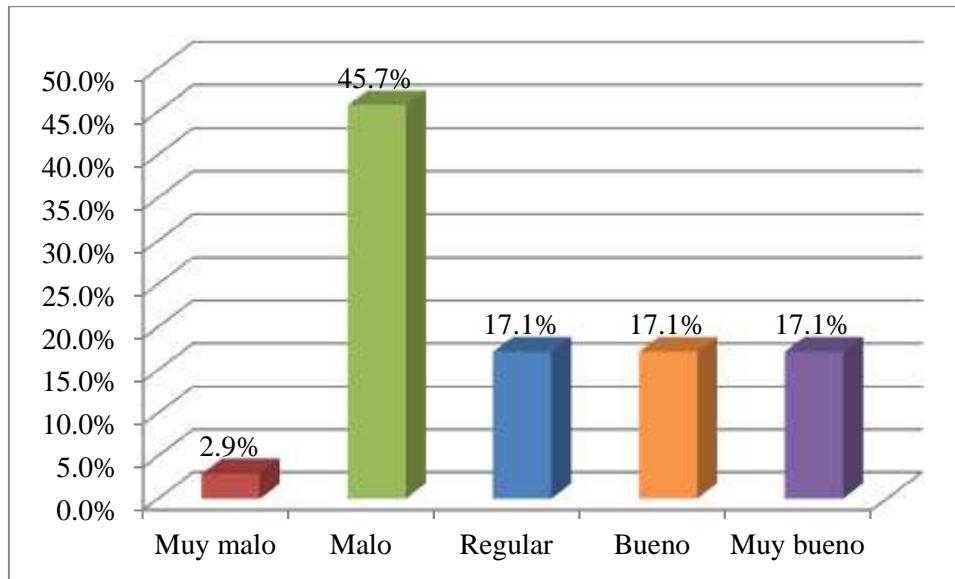


Figura 5: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 5 se observa que el 45.7% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es malo, 17.1% regular, bueno y muy bueno, 2.9% muy malo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Esto debido al poco espacio disponible, el calor de la zona, la poca ventilación y las largas jornadas que se deben cumplir, así mismo tiene gran potencial de ser mejorado.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 9

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo

	Promedio	Interpretación
Jornada de trabajo	3.10	Regular
Ambiente físico	1.74	Muy malo
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	2.42	Malo

Fuente: Elaboración propia

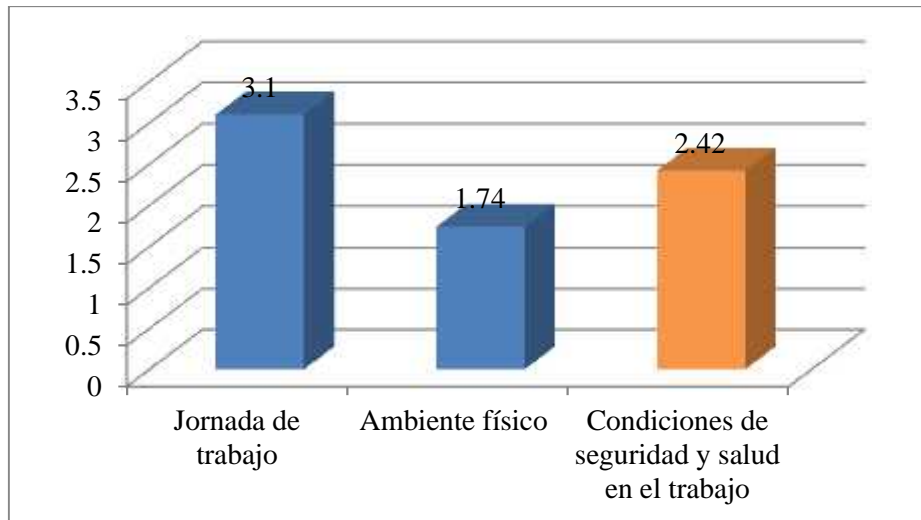


Figura 6: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 6 se observa que en los indicadores considerados para conocer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador jornada de trabajo 3.1 y para indicador ambiente físico 1.74 en cuanto a la dimensión el promedio 2.42 calificado como regular, por lo tanto no se estarían cumpliendo con las condiciones adecuados en el ambiente de trabajo, para que los trabajadores puedan desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando daños que puedan afectar su salud o integridad.

4.2.3 Uso y desarrollo de capacidades

El objetivo es describir como es el uso y desarrollo de capacidades en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

Tabla 10

Indicador, los trabajadores es de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

	Autonomía		Significado de la tarea		Identidad de la tarea		Variedad de habilidades		Retroalimentación y retroinformación	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Malo	0	0.0%	5	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%
Regular	17	48.6%	3	8.6%	0	0.0%	4	11.4%	13	37.1%
Bueno	12	34.3%	13	37.1%	4	11.4%	9	25.7%	11	31.4%
Muy bueno	6	17.1%	14	40.0%	31	88.6%	22	62.9%	9	25.7%
Total	35	100.0%	35	100.0%	35	100.0%	35	100.0%	35	100.0%

Fuente: Elaboración propia

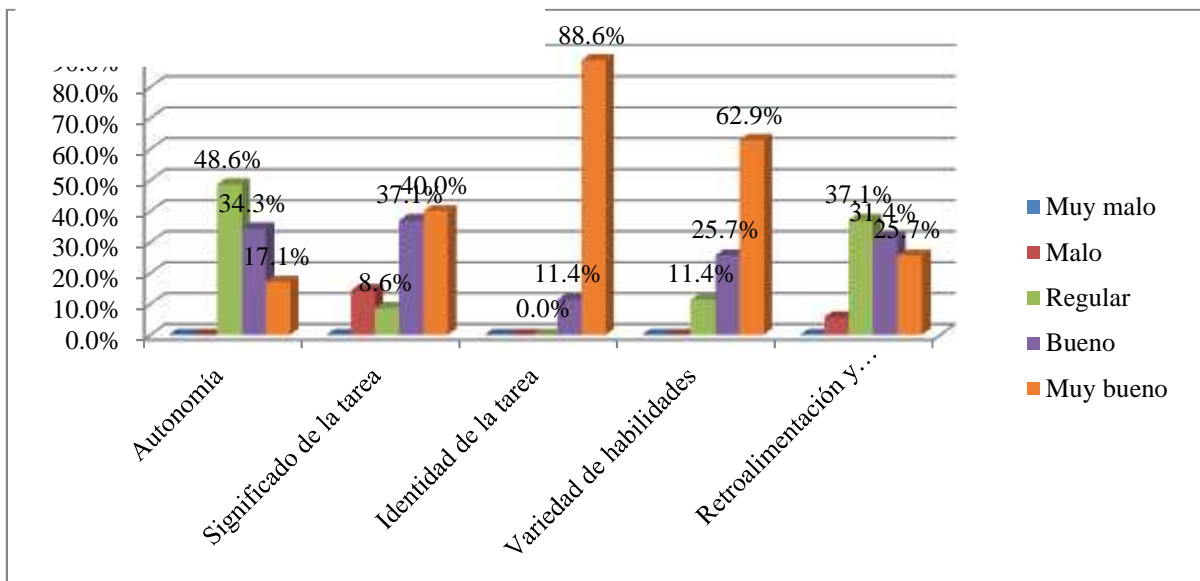


Figura 7: Indicadores de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 7 el 48.6% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati afirman que la autonomía es regular, 34.3% bueno 17.1% muy bueno, y ninguno manifiesta malo y muy malo esto debido a que los trabajadores no tienen la potestad para decidir, porque las actividades se realizan

en coordinación con los jefes, superiores y están sujetos a las normas de la Administración Pública.

- Respecto al significado de la tarea, para el 40.0% de los trabajadores afirman es muy bueno, 37.1% bueno, 14.3% malo, 8.6% regular, y ninguno manifiesta que es muy malo, esto porque los trabajadores cumplen con sus actividades en el tiempo adecuado y en la fecha programada.
- En relación a la identidad de la tarea, el 88.6% de los trabajadores afirman que es regular, 11.4% bueno, y ninguno manifiesta que es regular, malo y muy malo, esto debido a que los trabajadores no siempre están ocupando los cargos para los que están preparados por ello tienen dificultades para cumplir sus objetivos, así mismo tienen dificultades por los largos viajes que deben realizar
- Respecto a la Variedad de habilidades, El 62.9% de los trabajadores afirman que es muy bueno, 25.7% bueno, 11.4% regular, y ninguno manifiesta malo y muy malo esto debido que los trabajadores se capacitan, en las actividades que realizan.
- Para la retroalimentación y retroinformación, el 37.1% de los trabajadores afirman que es regular, 31.4% bueno, 25.7% muy bueno, 5.7% malo, y ninguno manifiesta muy malo esto debido que los trabajadores no estarían superando los errores en los que incurren por falta de información y de un análisis posterior a las actividades que cumplen.

B) Resultados de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

Tabla 11

Uso y desarrollo de capacidades

	f	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	0	0.0%
Regular	2	5.7%
Bueno	19	54.3%
Muy bueno	14	40.0%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

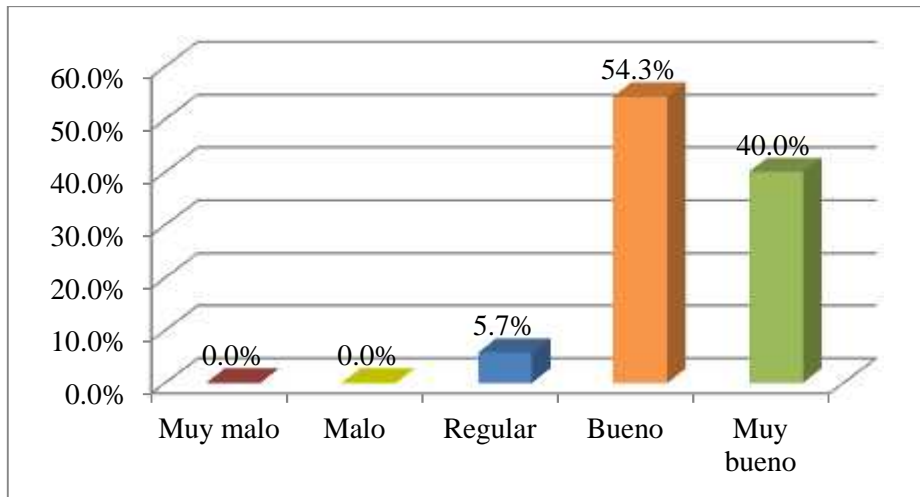


Figura 8: Uso y desarrollo de capacidades

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 8, en referencia al uso y desarrollo de capacidades. se observa que el 54.3% de los trabajadores de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, considera que es bueno, 40.0% muy bueno, 5.7% regular, y ninguno manifiesta malo y muy malo lo que muestra que, si bien los trabajadores consideran que es correcto, deben continuar para incrementar sus habilidades y contribuir al logro de los objetivos.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

Tabla 12

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

	Promedio	Interpretación
Autonomía	3.28	Regular
Significado de la tarea	4.23	Muy Bueno
Identidad de la tarea	4.88	Muy bueno
Variedad de habilidades	4.51	Muy bueno
Retroalimentación y retroinformación	3.37	Regular
Uso y desarrollo de capacidades	4.05	Bueno

Fuente: Elaboración propia

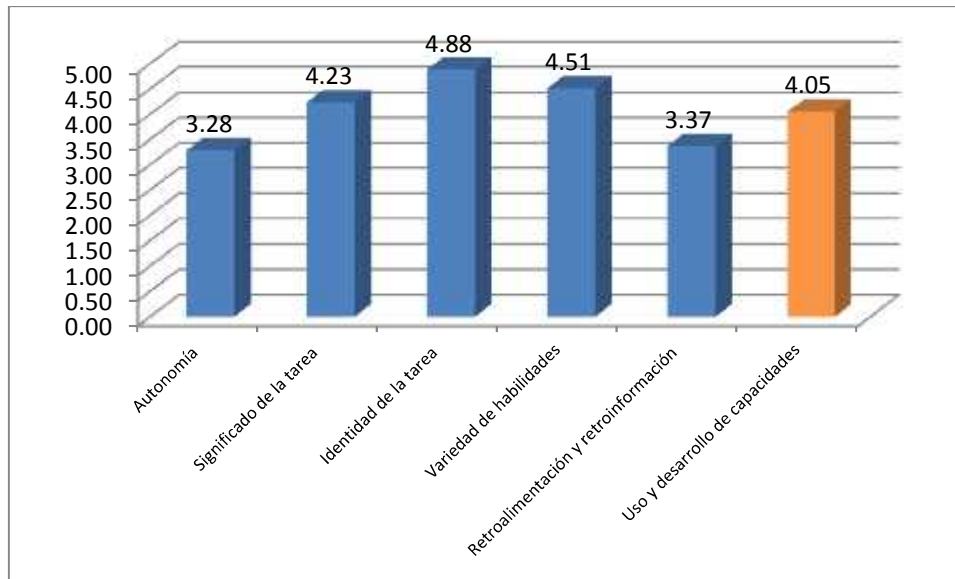


Figura 9: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión uso y desarrollo de capacidades

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 9 se observa que en los indicadores considerados para conocer el uso y desarrollo de capacidades en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador autonomía 3.28 y para indicador significado de la tarea 4.23 y para el indicador identidad de la tarea 4.88 y para el indicador variedad de habilidades 4.51 y para el indicador retroalimentación y retroinformación 3.37 en cuanto a la dimensión el promedio 4.05 calificado como bueno. Debido a que los trabajadores vienen desarrollando sus capacidades de forma personal y están comprometidos con su trabajo.

4.2.4 Oportunidad de crecimiento y seguridad

El objetivo es describir como son las oportunidades de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

Tabla 13

Indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

	Oportunidad de hacer carrera		Crecimiento profesional		Seguridad del empleo	
	f	%	f	%	f	%
Muy malo	11	31.4%	3	8.6%	5	14.3%
Malo	13	37.1%	1	2.9%	6	17.1%
Regular	8	22.9%	7	20.0%	13	37.1%
Bueno	2	5.7%	8	22.9%	3	8.6%
Muy bueno	1	2.9%	16	45.7%	8	22.9%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

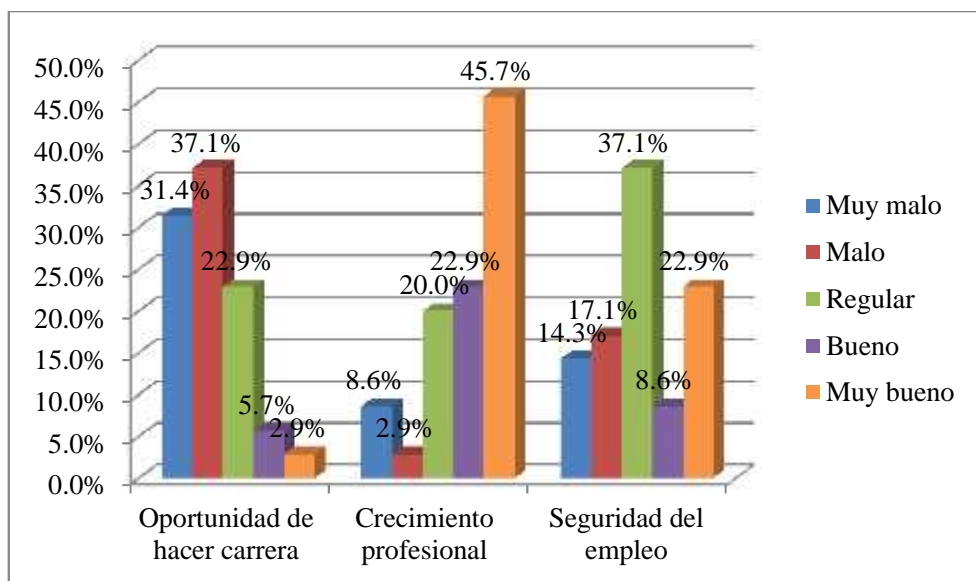


Figura 10: Indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 10 se observa que el 37.1% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es malo, 31.4% muy malo, 22.9% regular, 5.7% bueno, 2.9% muy bueno la oportunidad de hacer carrera. Los trabajadores no tendrían mucho tiempo de suficiente para poder realizar otros estudios y que permita acceder a mayores oportunidades laborales.

- Con respecto al crecimiento profesional, para el 45.7% de los trabajadores es muy bueno, 22.9% bueno, 20.0% regular, 8.6% muy malo, 2.9% malo, lo que muestra que los trabajadores adquieren experiencias en su ámbito laboral, lo cual les permite crecer profesionalmente.
- El 37.1% de los trabajadores afirman que es regular, 22.9% muy bueno 17,1% malo, 14.3% muy malo, 8.6% bueno la seguridad del empleo, esto debido a que los trabajadores no cuentan con seguridad en el entorno laboral, están expuestos a mucho riesgo como la salud, accidentes, etc.

B) Resultados de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

Tabla 14
Oportunidad de crecimiento y seguridad

	f	%
Muy malo	3	8.6%
Malo	1	2.9%
Regular	20	57.1%
Bueno	9	25.7%
Muy bueno	2	5.7%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

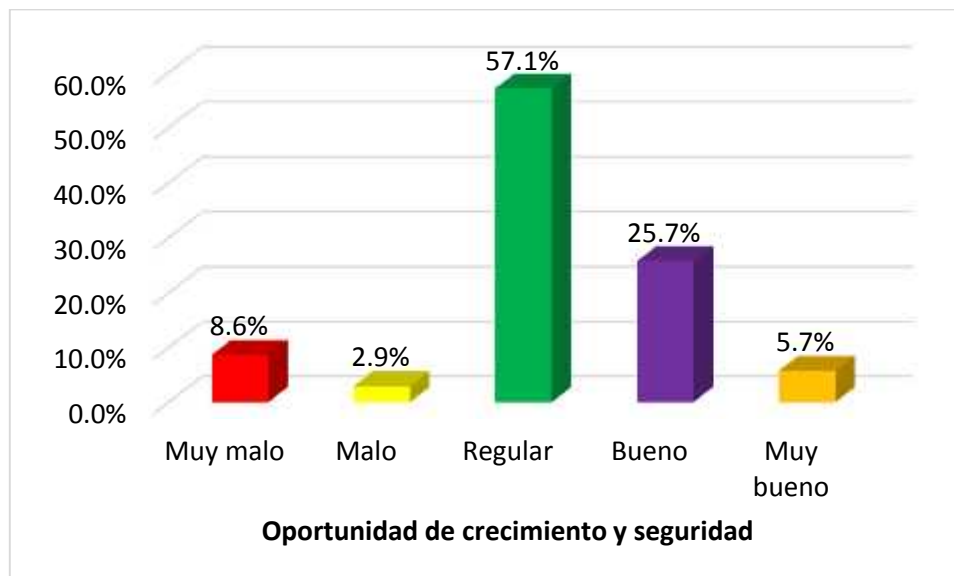


Figura 11: Oportunidad de crecimiento y seguridad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 11 se observa que el 57.1% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es regular, 25.7% bueno, 8.6% muy malo, 5.7% muy bueno, 2.9% malo la oportunidad de crecimiento y seguridad. Por lo tanto, a los trabajadores no les permite en el crecimiento profesional, ni en el total de prevenciones de riesgos laborales en el cual no tendrían mayor productividad en sus actividades laborales.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

Tabla 15

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

	Promedio	Interpretación
Oportunidad de hacer carrera	2.41	Malo
Crecimiento profesional	4.24	Muy Bueno
seguridad del empleo	3.08	Regular
Oportunidad de crecimiento y seguridad	3.24	Regular

Fuente: Elaboración propia

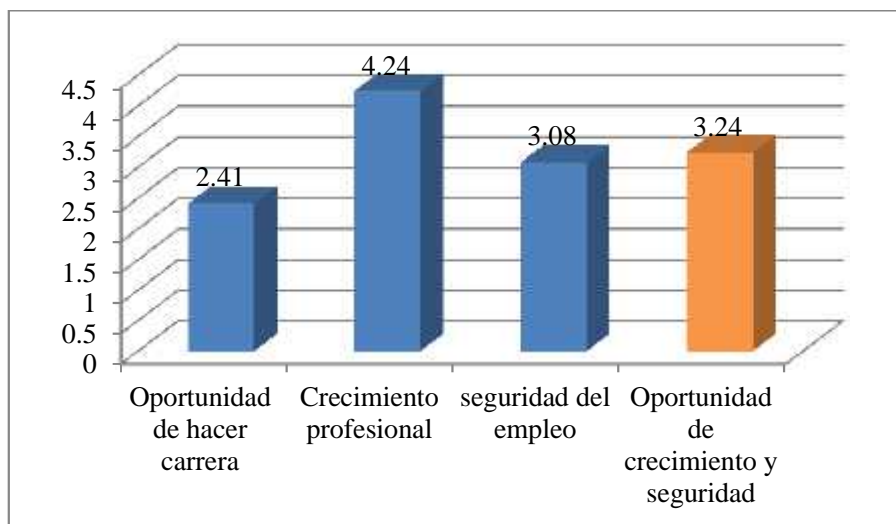


Figura 12: Comparación de promedios de los indicadores de la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 12 se observa que en los indicadores considerados para conocer la oportunidad de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador oportunidad de hacer carrera 2.41 y para indicador crecimiento profesional 4.24 y para el indicador seguridad del empleo 3.08 en cuanto a la dimensión el promedio 3.24 calificado como regular.
- Esto debido a que los trabajadores no tendrían el tiempo necesario por los trabajos que realizan fuera de la Gerencia de Medio Ambiente, donde ellos hacen viajes largos para supervisar sus trabajos, por lo tanto, no tendrían tiempo de hacer carrera en la organización.

4.2.5 Integración social en la organización

El objetivo es describir cómo es la integración social en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión integración social en la organización**Tabla 16****Indicadores de la dimensión integración social en la organización**

	Igualdad de oportunidades		Relaciones interpersonales y grupales		Sentido comunitario	
	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0.0%	1	2.9%	1	2.9%
Malo	3	8.6%	0	0.0%	5	14.3%
Regular	5	14.3%	3	8.6%	9	25.7%
Bueno	11	31.4%	8	22.9%	8	22.9%
Muy bueno	16	45.7%	23	65.7%	12	34.3%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

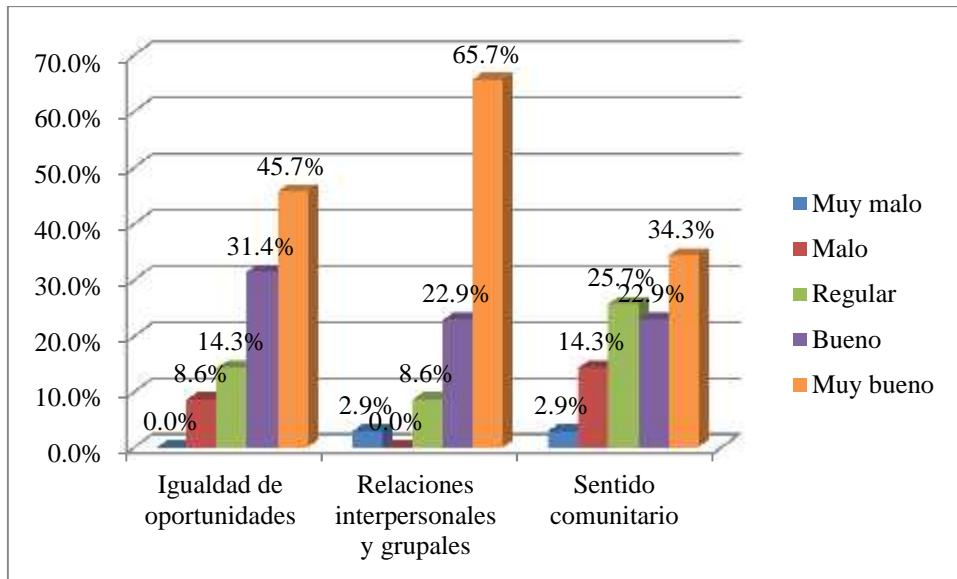


Figura 13: Indicadores de la dimensión integración social en la organización

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 13 el 45.7% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es muy bueno, 31.4% bueno, 14.3% regular, 8.6% malo, y ninguno manifiesta muy malo la igualdad de oportunidades, esto debido a que los trabajadores tienen las mismas oportunidades tanto como las mujeres y hombres al acceso de un empleo.
- Con respecto a las relaciones interpersonales y grupales, para el 65.7% de los trabajadores es muy bueno, 22.9% bueno, 8.6% regular, 2.9% muy malo, y ninguno manifiesta malo, esto porque los trabajadores tienen una comunicación fluida entre compañeros del trabajo, para realizar sus actividades laborales.
- El 34.3% de los trabajadores afirman que es muy bueno, 25.7% regular, 22.9% bueno, 14.3% malo, 2.9% muy malo el sentido comunitario, esto debido que los trabajadores participan en actividades de responsabilidad social, en su comunidad.

B) Resultados de la dimensión integración social en la organización

Tabla 17

Integración social en la organización

	f	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	0	0.0%
Regular	8	22.9%
Bueno	10	28.6%
Muy bueno	17	48.6%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

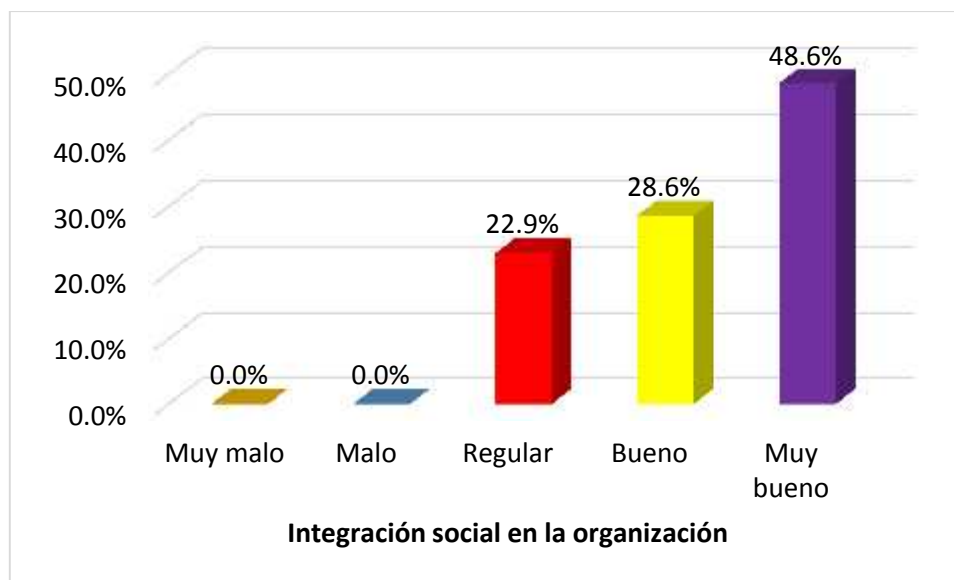


Figura 14: Integración social en la organización

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 14 se observa que el 48.6% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es muy bueno, 28.6% bueno, 22.9% regular, y ninguno manifiesta malo y muy malo la integración social en la organización. Por lo tanto, es muy favorable en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, donde los trabajadores tienen relaciones interpersonales constructivas y ausencias de prejuicios.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Integración social en la organización

Tabla 18

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión integración social en la organización

	Promedio	Interpretación
Igualdad de oportunidades	4.44	Muy Bueno
Relaciones interpersonales y grupales	4.78	Muy Bueno
Sentido comunitario	3.71	Muy Bueno
Integración social en la organización	4.31	Muy Bueno

Fuente: Elaboración propia

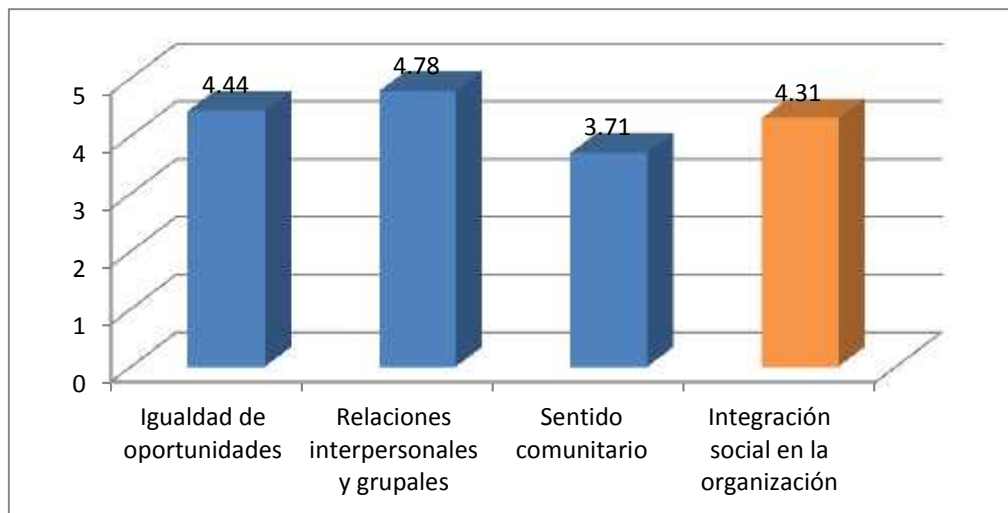


Figura 15: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión integración social en la organización

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 15 se observa que, en los indicadores considerados para conocer la integración social en la organización, en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador igualdad de oportunidades 4.44 y para indicador relaciones interpersonales y grupales 4.78 y para el indicador sentido comunitario 3.71 en cuanto a la dimensión el promedio 4.31 calificado muy bueno. Por cual los trabajadores se

dan apoyo mutuo, franqueza interpersonal y no existen perjuicios entre compañeros de trabajo.

4.2.6 Garantías constitucionales

El objetivo es describir como son las garantías constitucionales en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco - 2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión garantías Constitucionales

Tabla 19

Indicadores de la dimensión garantías constitucionales

	Respeto a las leyes y derechos laborales		Privacidad personal		Libertad de expresión		Normas y rutinas claras de la empresa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	2.9%	3	8.6%	0	0.0%	0	0.0%
Malo	2	5.7%	3	8.6%	0	0.0%	1	2.9%
Regular	12	34.3%	10	28.6%	4	11.4%	2	5.7%
Bueno	8	22.9%	9	25.7%	9	25.7%	9	25.7%
Muy bueno	12	34.3%	10	28.6%	22	62.9%	23	65.7%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

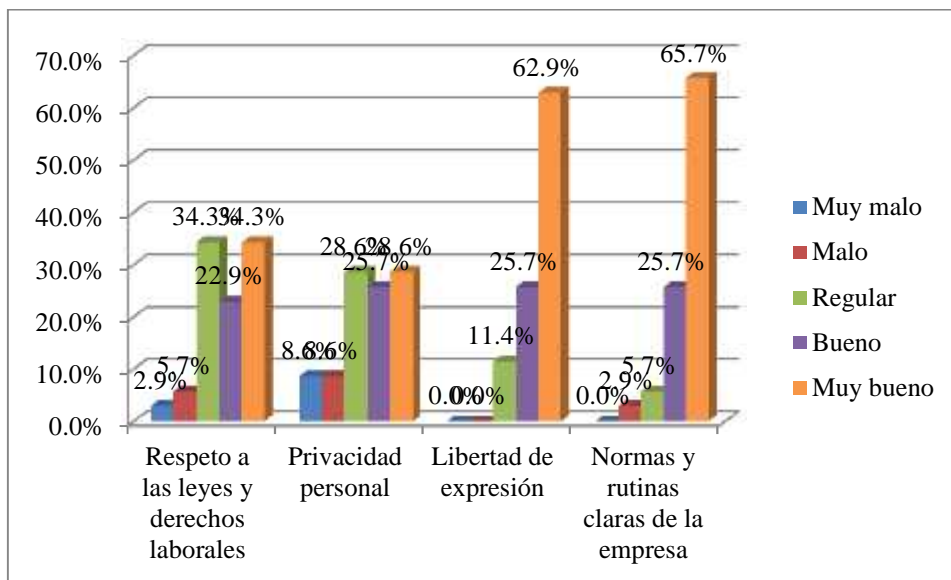


Figura 16: Indicadores de la dimensión garantías constitucionales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 16 el 34.3% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es regular y muy bueno, 22.9% bueno, 5.7% malo, 2.9% muy malo el respeto a las leyes y derechos laborales, esto debido a que los trabajadores conocen los derechos laborales, la estructura orgánica de la Gerencia de Medio Ambiente.
- Con respecto a la privacidad personal, para el 28.6% de los trabajadores es regular y muy bueno, 25.7% bueno, 8.6% malo y muy malo, esto porque los trabajadores mantienen una privacidad confidencial dentro del entorno entre compañeros.
- El 62.9% de los trabajadores afirman que es muy bueno, 25.7% bueno, 11.4% regular, y ninguno manifiesta malo y muy malo la libertad de expresión, esto debido a que los trabajadores se expresan sus ideas sin temor a una censura o sanción.
- El 65.7% de los trabajadores afirman que es muy bueno, 25.7% bueno, 5.7% regular, 2.9% malo, y ninguno manifiesta muy malo las normas y rutinas claras de la empresa, esto debido a que los trabajadores conocen la estructura orgánica de la organización, tienen un buen equilibrio entre actividad y descanso, entre estimulación física y mental.

B) Resultados de la dimensión garantías constitucionales

Tabla 20
Garantías constitucionales

	F	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	1	2.9%
Regular	4	11.4%
Bueno	11	31.4%
Muy bueno	19	54.3%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

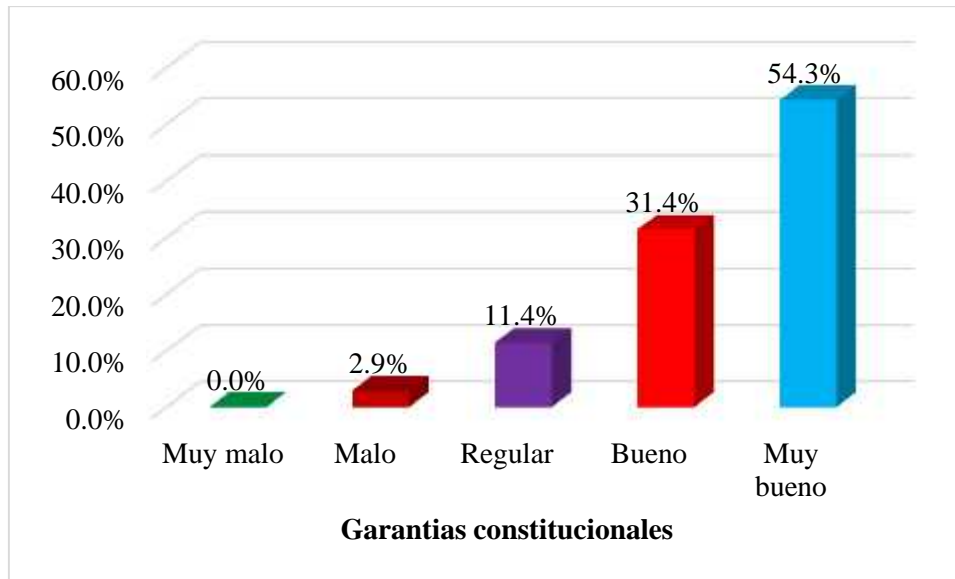


Figura 17: garantías constitucionales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 17 se observa que el 54.3% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es muy bueno, 31.4% bueno, 11.4% regular, 2.9% malo, y ninguno manifiesta muy malo las garantías constitucionales. Por lo tanto, los trabajadores conocen la normatividad de la gerencia de medio ambiente en cual les permite desenvolverse adecuadamente, conociendo sus derechos y deberes.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales

Tabla 21

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales

	Promedio	Interpretación
Respeto a las leyes y derechos laborales	3.80	Bueno
Privacidad personal	4.27	Muy Bueno
Libertad de expresión	4.51	Muy bueno
Normas y rutinas claras de la empresa	4.54	Muy bueno
Garantías constitucionales	4.28	Muy Bueno

Fuente: Elaboración propia

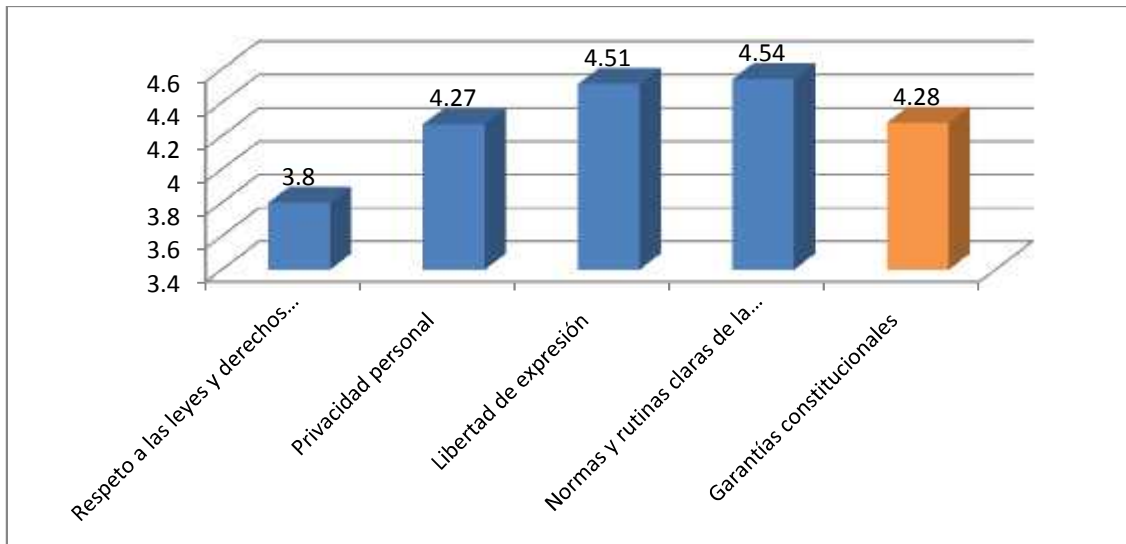


Figura 18: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 18 se observa que en los indicadores considerados para conocer las garantías constitucionales en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador respeto a las leyes y derechos laborales 3.8 y para indicador privacidad personal 4.27 y para el indicador libertad de expresión 4.51 y para el indicador normas y rutinas claras de la empresa 4.54 en cuanto a la dimensión el promedio 4.28 calificado como muy bueno. Por lo tanto, los trabajadores conocen las normas y reglas de la organización, sus derechos y deberes.

4.2.7 Trabajo y espacio total de vida

El objetivo es describir cómo es el trabajo y el espacio total de vida en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión trabajo y espacio total de vida

Tabla 22
Indicadores de la dimensión trabajo y espacio total de vida

	Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	
	f	%
Muy malo	1	2.9%
Malo	1	2.9%
Regular	7	20.0%
Bueno	14	40.0%
Muy bueno	12	34.3%
Total	35	100.0%

Fuente: Elaboración propia

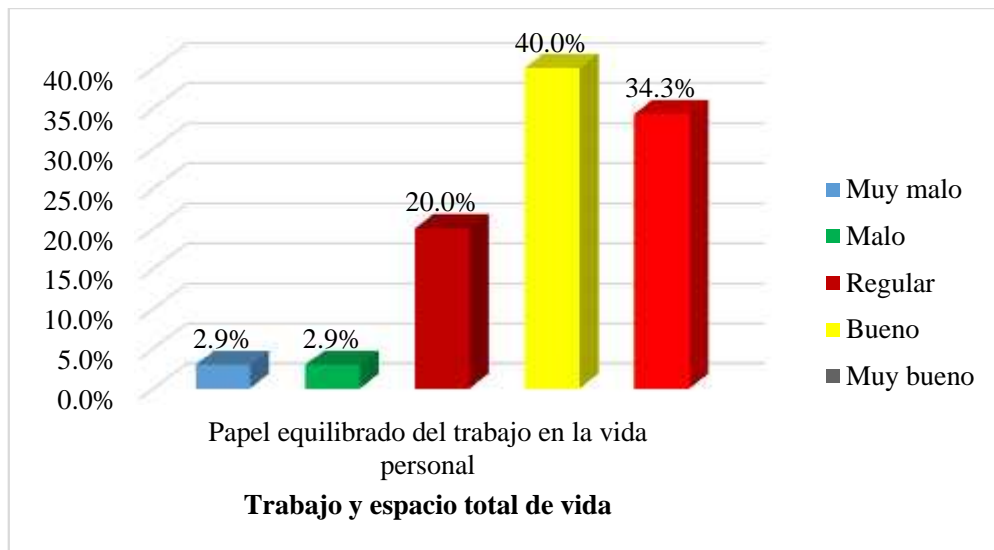


Figura 19: Trabajo y espacio total de vida

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 19 el 40.0% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es bueno, 34.3% muy bueno, 20.0% regular, 2.9% malo y muy malo el trabajo y espacio total de vida, esto debido a que los trabajadores tienen compromiso con la integración social, que les permite mejorar su estándar de vida personal y social donde llevan una vida digna.

B) Resultados de la dimensión trabajo y espacio total de vida

Tabla 23

Trabajo y espacio total de vida

	f	%
Muy malo	1	2.9%
Malo	1	2.9%
Regular	7	20.0%
Bueno	14	40.0%
Muy bueno	12	34.3%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

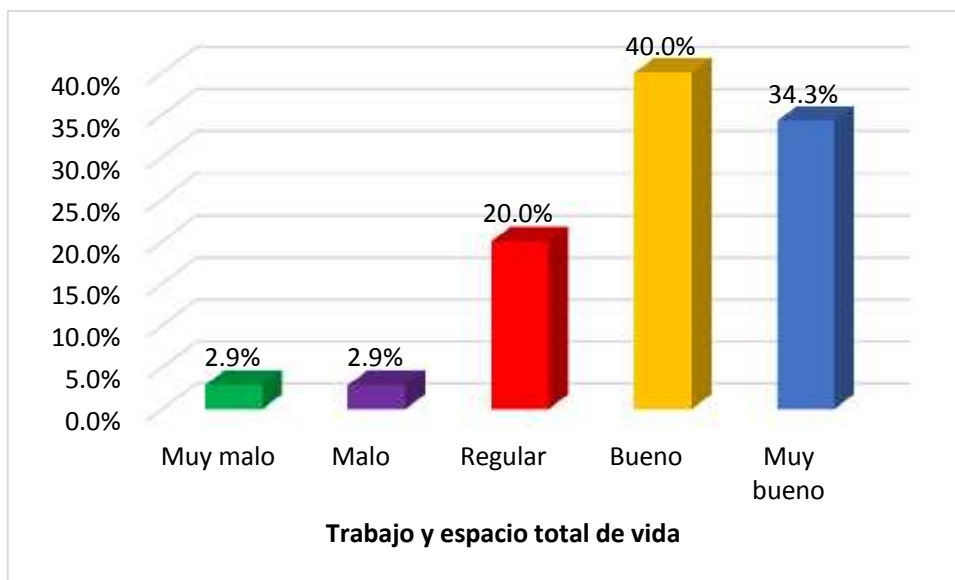


Figura 20: Trabajo y espacio total de vida

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 20 se observa que el 40.0% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es bueno, 34.3% muy bueno, 20.0% regular, 2.9% malo y muy malo el trabajo y espacio total de vida. Por lo tanto, los trabajadores tienen tiempo para su vida personal y laboral, lo cual permite que los trabajadores lleven una vida equilibrada.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión trabajo y espacio total de vida

Tabla 24

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión trabajo y espacio total de vida

	Promedio	Interpretación
Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	3.82	Bueno
Trabajo y espacio total de vida	3.82	Bueno

Fuente: Elaboración propia

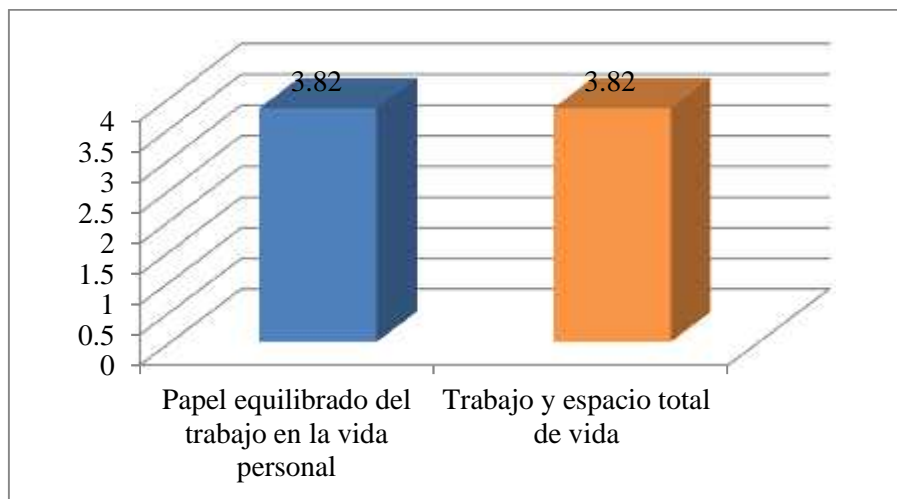


Figura 21: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión trabajo y espacio total de vida

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la figura 21 se observa que en los indicadores considerados para conocer el trabajo y espacio total de vida en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador Papel equilibrado del trabajo en la vida personal 3.82 en cuanto a la dimensión el promedio 3.82 calificado como bueno. Por lo tanto, los trabajadores se sienten orgullosos por participar en la organización, teniendo una actuación y una imagen positiva en la población.

4.2.8 Relevancia social de la vida en el trabajo

El objetivo es describir cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo

Tabla 25

Indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo

	Imagen de la empresa		Responsabilidad social por los productos/servicios		Responsabilidad social por los empleados	
	f	%	f	%	f	%
Muy malo	1	2.9%	1	2.9%	1	2.9%
Malo	2	5.7%	0	0.0%	13	37.1%
Regular	7	20.0%	4	11.4%	5	14.3%
Bueno	9	25.7%	10	28.6%	6	17.1%
Muy bueno	16	45.7%	20	57.1%	10	28.6%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

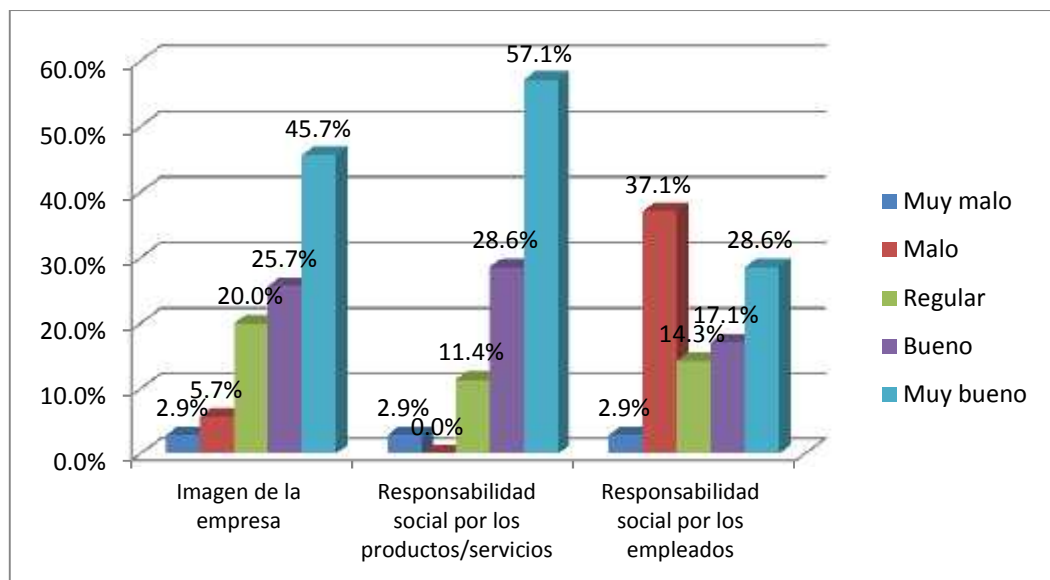


Figura 22: Indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 22 el 45.7% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es muy bueno, 25.7% bueno, 20.0%

regular, 5.7% malo, 2.9% muy malo la imagen de la empresa, esto debido a que los trabajadores trabajan arduamente y comprometido en la Gerencia de Medio Ambiente, para tener una imagen positiva por la comunidad, cliente interno y externo.

- Con respecto a la responsabilidad social por los productos y servicios, el 57.1% de los trabajadores es muy bueno, 28.6% bueno, 11.4% regular, 2.9% muy malo, y ninguno manifiesta malo, esto debido a que los trabajadores trabajan coordinadamente a favor de la responsabilidad social también por los servicios que la comunidad requiere.
- La responsabilidad social por los empleados el 37.1% de los trabajadores afirman que es malo, 28.6% muy bueno, 17.1% bueno, 14.3% regular, 2.9% muy malo, donde los trabajadores son afectados por las condiciones de trabajo y por la gestión de la organización.

B) Resultados de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo

Tabla 26

Relevancia social de la vida en el trabajo

	f	%
Muy malo	1	2.9%
Malo	1	2.9%
Regular	5	14.3%
Bueno	14	40.0%
Muy bueno	14	40.0%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

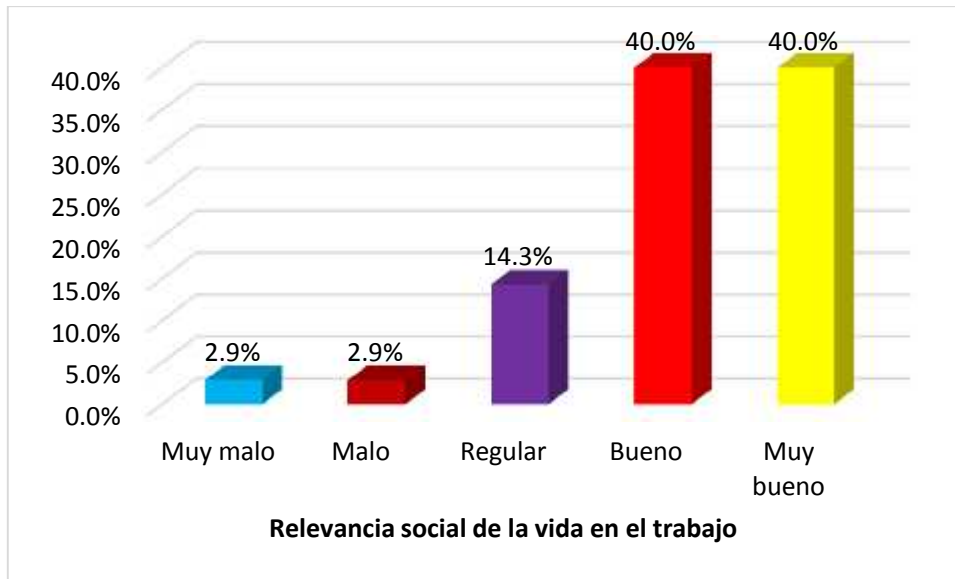


Figura 23: Relevancia social de la vida en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 23 se observa que el 40.0% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es bueno y muy bueno, 14.3% regular, 2.9% malo y muy malo la relevancia social de la vida en el trabajo. Por lo tanto, es favorable para Gerencia de Medio Ambiente, donde los trabajadores tienen acciones de responsabilidad, responsabilidad por los servicios, por lo cual tiene una buena imagen y aceptación en la comunidad.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo

Tabla 27

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo

	Promedio	Interpretación
Imagen de la empresa	4.26	Muy Bueno
Responsabilidad social por los productos/servicios	4.37	Muy Bueno
Responsabilidad social por los empleados	2.31	Malo
Relevancia social de la vida en el trabajo	3.64	Bueno

Fuente: Elaboración propia

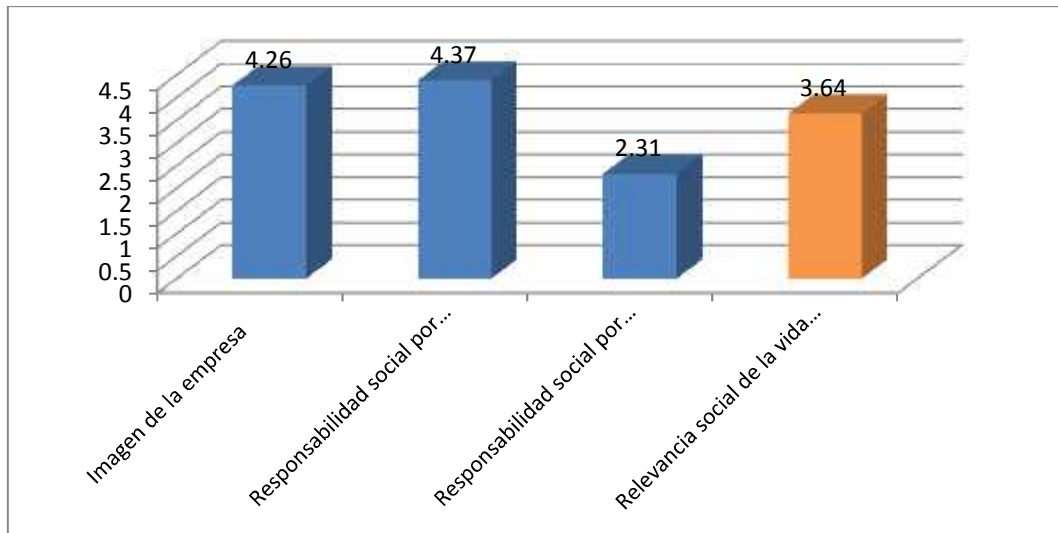


Figura 24: Comparación promedio de los indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- En la figura 24 se observa que en los indicadores considerados para conocer la relevancia social de la vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para el indicador imagen de la empresa 4.26 y para indicador responsabilidad social por los productos/servicios 4.37 y para el indicador responsabilidad social por los empleados 2.31 en cuanto a la dimensión el promedio 3.64 calificado como bueno. Por lo tanto, los trabajadores dan a conocer el grado de satisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, realizando una administración eficiente.

4.3 Resultado de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo

Tabla 28

Factores de la calidad de vida en el trabajo

	f	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	1	2.9%
Regular	8	22.9%
Bueno	20	57.1%
Muy bueno	6	17.%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

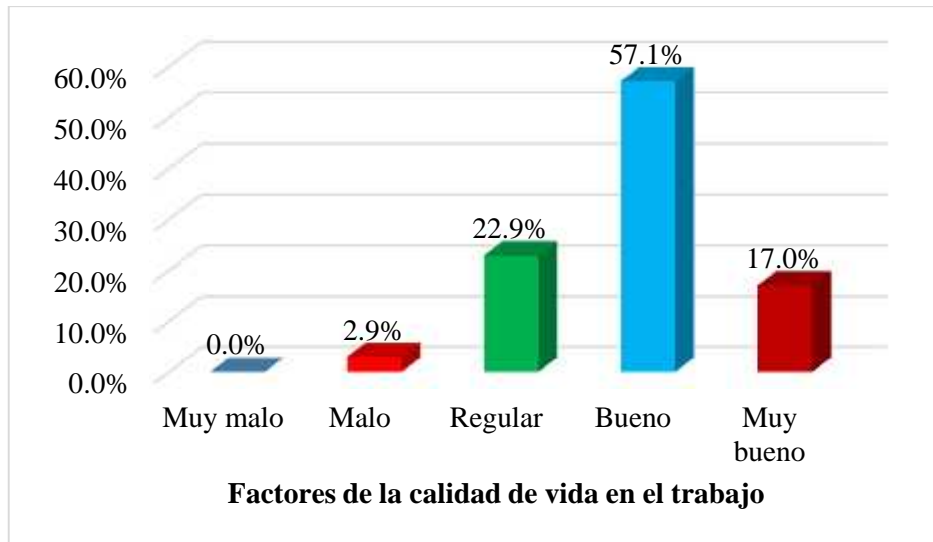


Figura 25: Factores de la calidad de vida en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Se observa que el 57.1% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, es bueno, 22.9% regular, 17.0% muy bueno, 2.9% malo, y ninguno manifiesta muy malo los factores de la calidad de vida en el trabajo. Por lo cual los trabajadores son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de sus trabajos en la Gerencia de Medio Ambiente y sentirse satisfechos y felices. Teniendo como factores por mejorar la compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, oportunidades de crecimiento y seguridad.

A) Comparación promedio de las dimensiones de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo

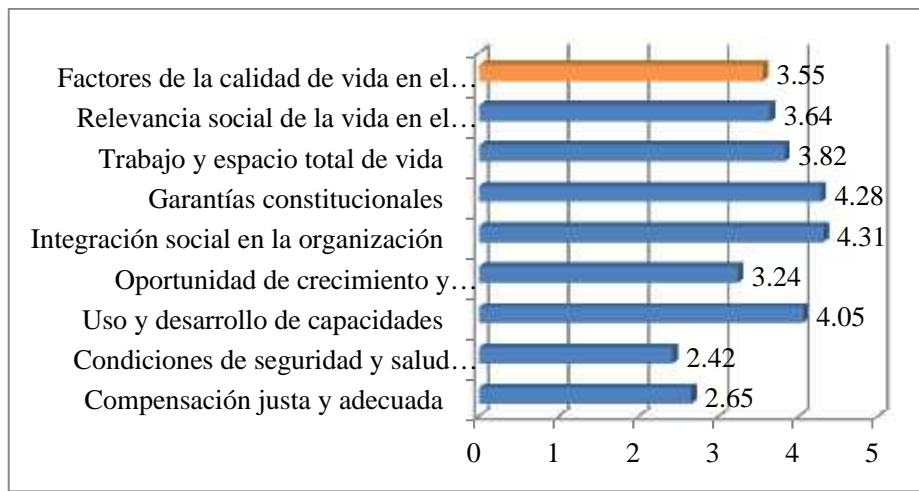
Tabla 29

Comparación promedio de las dimensiones de la variable factores de la calidad de vida en el trabajo

	Promedio	Interpretación
Compensación justa y adecuada	2.65	Regular
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	2.42	Malo
Uso y desarrollo de capacidades	4.05	Bueno
Oportunidad de crecimiento y seguridad	3.24	Regular

Integración social en la organización	4.31	Muy Bueno
Garantías constitucionales	4.28	Muy Bueno
Trabajo y espacio total de vida	3.82	Bueno
Relevancia social de la vida en el trabajo	3.64	Bueno
Factores de la calidad de vida en el trabajo	3.55	Bueno

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Se observa que en las dimensiones considerados para conocer la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, se obtuvieron en promedio, para la dimensión compensación justa y adecuada 2.65 y para la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2.42 y para la dimensión uso y desarrollo de capacidades 4.05 y para la dimensión oportunidad de crecimiento y seguridad 3.24 y para la dimensión integración social en la organización 4.31 y para la dimensión garantías constitucionales 4.28 y para la dimensión trabajo y espacio total de vida 3.82 y para la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo 3.64 en cuanto a la variable el promedio 3.55 calificado como bueno.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

El presente estudio trata un aspecto importante que está relacionado con el recurso humano en las organizaciones; la calidad de vida en el trabajo y los factores que inciden en ella; En la Municipalidad distrital de Echarati y particularmente en la Gerencia de Medio ambiente, la calidad de vida en el trabajo puede ser un elemento que fomente el esfuerzo de sus trabajadores, más aún la Gerencia de medio ambiente de la Municipalidad Dsitrital de Echarati cumple una labor trascendental de interés local, nacional e internacional por la ubicación geográfica del Distrito enclavada en la amazonia peruana; tiene la extensión territorial más grande a nivel distrital que debe ser preservada en cumplimiento de las políticas medioambientales del país, los resultados muestran que los factores de la calidad de vida en el trabajo son buenos en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, en opinión de los trabajadores encuestados; se analizaron las dimensiones: Compensación justa y adecuada; Condiciones de seguridad y salud en el trabajo; Uso y desarrollo de capacidades; Oportunidad de crecimiento y seguridad; Integración social en la organización; Garantías constitucionales: Trabajo y espacio total de vida y Relevancia social de la vida en el trabajo, siendo la dimensión Garantías Constitucionales la que obtuvo la calificación de Muy Bueno con el 54% y la Dimensión Condiciones de Seguridad y salud en el trabajo la que fue calificada como Malo con un 45.7%, habiéndose observado que las labores se cumplen, no solamente en las instalaciones municipales sino que los trabajadores en cumplimiento de las funciones de supervisión y control de las disposiciones municipales y legales deben trasladarse por toda la jurisdicción del distrito, con las dificultades y riesgo propios de los viajes y la infraestructura de las vías de comunicación rurales; sin embargo se ha constatado que los trabajadores no señalan observación alguna, esto puede constatarse en la calificación de la dimensión calificada como mala, en contraste la dimensión fue calificada como buena.

5.2 Limitaciones del estudio

Referidas a la obtención de la información; en la aplicación del instrumento, temor, inseguridad e inexperiencia por parte de algunos trabajadores quienes aceptaron responder pero que, a nuestro criterio, no fueron completamente sinceros con el



propósito de conservar su trabajo por el temor errado de que su jefe revisaría los resultados

Así mismo la dificultad para localizar a los trabajadores, pues se encontraban de viaje por lo cual hubo que retornar hasta por tres veces.

Comparación crítica con la literatura existente

En la tesis “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”. De las autoras Natalia Sánchez Alegre y Karima Osiadacz Pinto de la Universidad Andrés Bello, Facultad De Las Ciencias Sociales, Viña Del Mar, Chile; Viña Del Mar, Chile; 2014, se consideraron las dimensiones: Protección social, Seguridad Social y Clima laboral, habiéndose señalado la contratación temporal y la tendencia a incrementarse, porque las organizaciones, para mantenerse vigentes y obtener ganancias, optan cada vez más por esta modalidad de contratación puesto que les disminuye los compromisos económicos y les ofrece mayor flexibilidad en la toma de decisiones con relación al tamaño de la dotación de personal a un menor costo. Esta opción es accesible a la institución por la legislación laboral actual, factor que incide en la calidad de vida laboral porque precariza el trabajo en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores.

Es importante que las organizaciones trabajen por la calidad de vida laboral, si se proponen lograr gente motivada y comprometida que impacte la calidad del Servicio de bienestar que es entregado por las organizaciones/instituciones.

El segundo antecedente, nacional “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”. Del Autor: Lobato Rodríguez, Dayliz Hady de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú, del año 2017, en el cual, para la variable calidad de vida laboral se consideraron las dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el mismo, integración al puesto, satisfacción para el trabajo, bienestar logrado, desarrollo personal y la administración del tiempo libre, relacionadas con el compromiso organizacional en la cual se demostró que existe una relación positiva alta entre las variables analizada, coincidiendo con las dimensiones analizadas para la variable calidad de vida laboral del presente trabajo, a excepción de la dimensión integración al puesto la cual consideramos pertinente.

En el antecedente local “Calidad de Vida Laboral y su Relación con la Eficacia Organizacional en Los Hoteles de Tres Estrellas De La Ciudad Del Cusco – 2014” del



autor Ángel Julio Huaycochea Rodríguez de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco 2014. Se señala la importancia de la calidad de vida laboral que mejora a las personas y a las organizaciones; enriquece y humaniza el trabajo, así como la insuficiencia de las evaluaciones de calidad de vida laboral, que se centran en las personas o en el entorno laboral proponiendo un tercer análisis que utilice los métodos objetivos y subjetivos que permitiría analizar este concepto desde un punto de vista multidimensional y así estudiar los componentes particulares en función de las magnitudes en que se presenta.

Implicancias del estudio

La presente investigación muestra la importancia de los factores de calidad de vida en el trabajo, también la actitud de los trabajadores que demuestran conocimiento de sus derechos personales y laborales; el estudio permitió la reflexión acerca de los factores de la calidad de vida en el trabajo, que cada factor permite el desarrollo y mejora para la Gerencia de Medio Ambiente, se plantea la necesidad de concientizarlos para que digan la realidad porque nada cambiara si ellos no lo muestran.

Así mismo queda pendiente el estudio de problemas como la relación entre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, oportunidad de crecimiento y seguridad, compensación justa y adecuada, de acuerdo al trabajo en que se desenvuelven los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente en la Municipalidad de Echarati.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos para la presente investigación se concluye:

PRIMERA: La dimensión compensación justa y adecuada fue calificada como regular para 62.9% de los encuestados en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, por considerar que los trabajadores no están percibiendo la remuneración de acuerdo al trabajo que ellos realizan, considerando los indicadores equidad interna y externa.

SEGUNDA: Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo fueron calificadas como malo, por el 45.7% de los trabajadores considerando la jornada de trabajo, ambiente físico, la salud y el bienestar de los trabajadores debido a que no se cuenta con una infraestructura segura y cómoda, el calor sofocante, la falta de ventilación en los ambientes que desarrollan sus actividades laborales.

TERCERA: El 54.3% en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, califica el uso y desarrollo de capacidades como bueno, en el sentido de proveer oportunidades de satisfacer las necesidades de uso de habilidades y conocimientos del trabajador, los trabajadores están desarrollando sus capacidades para resolver problemas, definir y lograr objetivos en el trabajo que realizan.

CUARTA: El 57.1% califica como Regular la oportunidad de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, lo que indica que no tienen acceso a las oportunidades de hacer carrera dentro de la organización.

QUINTA: El 48.6% de trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, califican como muy buena la integración social en la organización, por la eliminación de barreras jerárquicas determinantes, apoyo, franqueza interpersonal y ausencias de prejuicios donde los trabajadores realizan sus actividades de coordinadamente con sus superiores para lograr los objetivos.

SEXTA: El 54.3% de los trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, perciben como muy buenas las garantías constitucionales, se refiere a normas establecidas y reglas de la organización, derechos y deberes de los trabajadores, donde los trabajadores conocen sus derechos laborales y las normas establecidas dentro de la organización.

SEPTIMA: El 40.0% de trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, percibe como bueno el trabajo y espacio total de vida; consideran que es una actividad social que enorgullece a la persona de participar en una organización por lo tanto los trabajadores tienen una actuación y una buena imagen ante



la sociedad o comunidad, realizando actividades de responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios ofrecidos.

OCTAVA: El 40.0% de trabajadores en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati, opinan que la relevancia social de la vida en el trabajo es muy buena; perciben satisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, la seguridad, la limpieza de la infraestructura y el bienestar y la salud.

NOVENA: La apreciación ponderada de los factores de la calidad de vida en el trabajo es bueno, se obtuvo el 57.1%, lo cual los trabajadores de Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Echarati, son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo y sentirse satisfechos felices.

RECOMENDACIONES

Con la información proporcionada en este estudio para lograr, los factores de la calidad de vida en el trabajo en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Echarati, se recomienda a los miembros del Concejo Municipal y Gerente de Medio Ambiente establezcan políticas buscando la motivación de los trabajadores a través de la riqueza del contenido de trabajo que se realiza y donde estén presentes elementos como la iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad, y dificultad donde el individuo tiene que poner al máximo su esfuerzo en el uso de su capacidad laboral.

PRIMERA: Con respecto a la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati debe establecer sistemas de recompensas justas para los trabajadores, reconocimiento e incentivos.

SEGUNDA: En cuanto a las Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, que es la dimensión calificada como mala, es preciso programar el acondicionamiento de la infraestructura de los ambientes de la Gerencia; el establecimiento de un sistema de vigilancia que sea prioridad para la gerencia de la Municipalidad en este sector, porque, los trabajadores se exponen a factores de riesgo, que pueden alterar a su salud, a través de la identificación de los factores de riesgo del ambiente laboral a los que se expone al trabajador y relacionándolos con su salud, a través de un examen periódico para conocer el estado de salud de los trabajadores.

TERCERA: En lo que respecta al uso y desarrollo de capacidades, mantener y potenciar la política de reconocimiento a las capacidades y habilidades de los trabajadores; incentivar su continuidad mediante un programa de premiación y reconocimiento.

CUARTA: Respecto a la oportunidad de crecimiento y seguridad, los trabajadores deberían capacitarse más en los programas de capacitaciones, charlas, conferencias que realiza la Municipalidad Distrital de Echarati, para tener oportunidad de crecimiento profesional, ascenso de puestos, seguridad de empleo, lograr bienestar personal y económico.

QUINTA: En cuanto a la integración social en la organización se recomienda la organización de actividades de esparcimiento y compañerismo, así como charlas y/o talleres de desarrollo personal y clima organizacional.

SEXTA: Respecto a las garantías constitucionales percibidas como muy buenas, se recomienda para complementar las acciones que vienen realizando, la emisión de boletines informativos que actualicen permanentemente la información que tienen los trabajadores.



SEPTIMA: Para fortalecer el trabajo y espacio total de vida; se recomienda que en coordinación con la oficina de Relaciones Públicas difundir las acciones de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de Echarati, campañas de Responsabilidad Social y de educación medioambiental.

OCTAVA: En relevancia social de la vida en el trabajo, los trabajadores continúen mostrando su afecto hacia la comunidad y por lo tanto la aceptación y buena imagen será su recompensa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria?* Cusco - Perú: Colorgraf S.R.L.
- Canahuire, Endara, & Morante. (2015). *¿Cómo hacer la Tesis Universitaria ?* Cusco: Colorgraf S.R.L.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional - La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: Mac Graw Hill.ref
- Chiavenato, Idalberto. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Tercera Edición ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, Idalberto. (2017). *Comportamiento Organizacional* . México: McGrawHillEducation.
- Gonzales Acedo, J. C., & Perez Aroca, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España: Copyright Paraninfo .
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2015). *Metodología de la Investigación* . Mejiro : Mc. Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración*. México: McGrawHill.
- Ñaupas, Mejía, & Novoa. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa , Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- R. Wayne , M., & Robert M., N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educacion.
- Stephen P., R., & Timothy A., J. (2017). *Comportamiento Organizacional* . Mexico: Pearson de Mexico.
- Bacigalupi, M (2017) /www.esalud.com/comunidad-y-sentido-de-comunidad/
- Baitul, M. (2015). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*.
- Benlloch, M. (2015). *El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales Factores de riesgo*.
- Boyd, D (2016). *Privacy and Publicity in the Context of Big Data*.
- Camacaro, P. (2015). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (caso: aviación militar venezolana)*.
- Canabal, Cristina; Margalef, Leonor *LA RETROALIMENTACIÓN: LA CLAVE PARA UNA EVALUACIÓN ORIENTADA AL APRENDIZAJE* Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 21, núm. 2, julio, 2017, pp. 149-170 Universidad de Granada Granada, España



Casanova, M. (2016). Educación Especial hacia la Integración. Edit. Escuela Española. Madrid.

Catanese, M. (2015). Definiciones sobre Garantías constitucionales del proceso penal.

De la Sierra, J (2017). Blog sobre integración social. Disponible en: <https://www.ceac.es/blog/que-es-la-integracion-social-y-como-dedicarse-profesionalmente>

DeConceptos.com (2019). Conceptos Judiciales. Disponible en: <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/garantias-constitucionales>

Delfin (2016) Importancia y análisis del desarrollo empresarial. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/8810/9526>

Delgado, J. (2016). Estudio de caso sobre Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.

Diop, M. (2017) Instituto de Investigación Socio-Económico y Ambiental. El programa de Alianzas Público Privadas para el Medioambiente Urbano.

Escuela de organización industrial, EOIES. (2015). <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/>

González. L (2015) - TOLERANCIA, AUTONOMÍA Y PRINCIPIO DE DAÑO , Praxis Filosófica Nueva serie, No. 41, julio-diciembre 2015: 143 - 163 ISSN (I): 0120-4688 / ISSN (D): 2389-9387 Universidad El Bosque, Bogotá-Colombia https://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/index.htm

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27 www.insht.es

Jaramillo , V (2015) <file:///E:/Downloads/1543-47842-4trabajo-tareaPB.pdf>

Lastra, J. (2015) Capitulo 24, La Jornada de Trabajo. <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/08/lastra.pdf>

León, W (2015) <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/De-Leon-Wilson.pdf>

Martínez, A. (2017) Guía para la vida diaria. Editorial Altaria

Nicho, J. (2015) Ambiente Físico del Trabajo <https://es.slideshare.net/mariopereztcicse/ambiente-fsicodeltrabajo>. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez.



OIT, (2018). Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/jobspact/policy/WCMS_DOC_GJP_ARE_STA_ES/lang-es/index.htm

Pérez, J. (2015). Definición de condición de trabajo. Disponible en: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

PNUD (2017). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Dirección de Políticas de Desarrollo.

PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano (2015). Sostener el progreso humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia.

Rodriguez, M, (2017) Análisis de la percepción de la equidad interna del sistema de remuneraciones de los conductores de la empresa buses hualpen. tesis de grado para optar al grado de magister en gestion de personas y dinamica organizacional, Universidad de Chile.

Ramiro, M (2015) <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf;sequence=1>

Rubio (2016) <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18625/1/TFG-N.%20562.pdf>

Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia

Ureña, Y. (2016). Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Urquidi (2016) <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/tres-retos-a-la-hora-de-elegir-carrera/>

Vásquez, L (2015) http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/863/vasquez_jl.pdf

Vega, D (2015), GESTIÓN DE RETRIBUCIONES: “Una perspectiva estratégica”] Presentado para optar a la titulación de Máster en Gestión de los Recursos Humanos y el Empleo. Leioa, Febrero de 2015.

Virguez, D. (2019). Guía de Felicidad en el trabajo. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/que-se-entiende-por-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Wragg, P. (2015). "Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences between Practice and Liberal Principle"

Zarate U. (2016). Blog Presencias. Disponible en: <http://decimapresencia.blogspot.com/2016/05/espacio.html>



- Blanco, A. (2016). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En J.F. Morales, A. Blanco, C. Huici y J.M. Fernández (Eds.), *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Blanco, A. y Chacón, F. (2015): La evaluación de la calidad de vida. En J.F. Morales, A. Blanco, C. Huici y J.M. Fernández (Eds.), *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Chibnall, J.T. y Tait, R.C. (2015). *The quality of life scale: A preliminary study with chronic pain patients*. *Psychology and Health*, 4, 283-292.
- De Haes, J.C.J.M. (2016). Quality of life: Conceptual and Theoretical Considerations. En M. Watson, S. Greer y C. Thomas (Eds.), *Psychosocial Oncology*. Oxford: Pergamon Press.
- Diener, E. (2015). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Álvarez de Zayas, Rita M. (2015). El desarrollo de habilidades en la enseñanza de la historia. -- La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Hernández R. 2015. Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. Thomson, Colección Negocios, México, df, pp. 116.



ANEXOS



ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	ASPECTOS METODOLÓGICOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>PG.- ¿Cómo son los factores de la calidad de vida laboral de la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad distrital de Echarati – La convención –Cusco 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>OG. -Describir como son los factores de la calidad de vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO</p> <p>FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación básica</p> <p>ALCANCE DE INVESTIGACIÓN</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1.- ¿Cómo es la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención Cusco -2019?</p> <p>PE2.- ¿Cómo son las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>PE3.- ¿Cómo es el uso y desarrollo de capacidades en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>PE4.- ¿Cómo son las oportunidades de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>PE5.- ¿Cómo es la integración social en la Gerencia de Medio Ambiente de la</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1.-Describir cómo es la compensación justa y adecuada en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.</p> <p>OE2.- Describir como son las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019</p> <p>OE3.-Describir como es el uso y desarrollo de capacidades en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019</p> <p>OE4.- Describir como son las oportunidades de crecimiento y seguridad en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>J COMPENSACION JUSTA Y ADECUADA.</p> <p>J CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.</p> <p>J USO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES</p> <p>J OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD</p> <p>J INTEGRACION SOCIAL</p> <p>J GARANTIAS CONSTITUCIONALES</p> <p>J TRABAJO Y ESPECIO TOTAL DE VIDA</p>	<p>Investigación descriptiva</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 35</p> <p>Muestra: 35</p>



<p>Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>PE6.- ¿Cómo son las garantías constitucionales en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>PE7.- ¿Cómo es el trabajo y el espacio total de vida en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>PE8.- ¿Cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p>	<p>OE5.- Describir cómo es la integración social en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.</p> <p>OE6.- Describir como son las garantías constitucionales en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019.</p> <p>OE7.- Describir cómo es el trabajo y el espacio total de vida en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019?</p> <p>OE8.- Describir cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Echarati- La Convención – Cusco -2019</p>	<p>J RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO</p>	<p>TÉCNICAS</p> <p>Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario.</p>
---	--	---	---