



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES
CONTRATADOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
GOBIERNO REGIONAL CUSCO 2022”**

Presentado por:

Bach. Shiomara Galiano Gamarra

Para optar al Título Profesional de Licenciada en
Administración

Asesor:

Mgt. Susi Alviz Pazos

Cusco – Perú

2022



PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

Señores Dictaminantes

Pongo a vuestra disposición a tesis intitulada “CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES CONTRATADOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA GOBIERNO REGIONAL CUSCO-2022”, elaborado tomando en consideración una de las funciones esenciales de la universidad en el marco del reglamento de grado y títulos de la Universidad Andina del Cusco, para optar al título profesional de Licenciada en Administración, conforme a la ley universitaria vigente.

El presente trabajo, servirá de guía a futuras investigaciones que podrán ser aplicadas y así contribuir con el desarrollo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cusco.

Este trabajo se constituirá en un aporte para el aprendizaje y se elaboró de acuerdo al reglamento de la Universidad.

La Bachiller



DEDICATORIA

Para mis padres y familia.

Para mis docentes y compañeros de estudio.

Para mi alma máter.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por la fortaleza.

A mis padres, por el apoyo.

A mis docentes, por la sabiduría.

A los colaboradores, por su ayuda.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	8

CAPÍTULO I: INTRODUCCION

1.1. Planteamiento del Problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación	18
1.4.1. Relevancia social.....	18
1.4.2. Implicancias prácticas	18
1.4.3. Valor teórico.....	19
1.4.4. Utilidad metodológica.....	19
1.4.5. Viabilidad o factibilidad.....	19
1.5. Delimitación de la investigación.....	19
1.5.1. Delimitación Temporal	19
1.5.2. Delimitación Espacial	19
1.5.3. Delimitación Conceptual.....	20

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.1.3. Antecedentes Locales.....	25
2.2. Bases Legales	27
2.3. Bases teóricas	27
2.3.1. Concepto de calidad de vida laboral	27
2.3.2. Importancia de la Calidad de Vida Laboral	29
2.3.3. Necesidades para el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral.....	30



2.3.4. Calidad de Vida Laboral en las actividades referidas al recurso humano.....	30
2.3.5. Modelos de la calidad de vida en el trabajo	32
2.3.6. Factores que afectan la Calidad de Vida Laboral.....	33
2.4. Marco Conceptual	48
2.5. Variable de Estudio	49
2.5.1. Conceptualización de la Variable.....	49
2.5.2. Operacionalización de la Variable	51

CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	53
3.2. Enfoque de investigación	53
3.3. Diseño de la investigación	53
3.4. Alcance de la investigación.....	53
3.5. Población y muestra de la investigación	54
3.5.1. Población.....	54
3.5.2. Muestra.....	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
3.7. Procesamiento de datos	54

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	55
4.1.1. Presentación del instrumento	55
4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado	56
4.2. Resultados de las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral	56
4.2.1. Compensación justa y adecuada	57
4.2.2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	61
4.2.3. Utilización y desarrollo de capacidades	65
4.2.4. Oportunidades de crecimiento y seguridad	70
4.2.5. Integración social en la organización	74
4.2.6. Garantías constitucionales.....	78
4.2.7. Trabajo y espacio social de vida	82
4.2.8. Relevancia social de la vida en el trabajo	85
4.3. Resultado de la variable Calidad de vida laboral	90

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	93
5.1. Limitaciones del estudio	94



5.2. Comparación con la literatura existente.....	94
CONCLUSIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
ANEXOS	105
A. Matriz de consistencia.....	106
C. Procedimiento de la Baremación	111
D. Resultados de los ítems del instrumento	114



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Tipos de definiciones de Calidad de vida laboral</i>	27
Tabla 2	<i>Conceptualización de la variable</i>	49
Tabla 3	<i>Operacionalización de la variable</i>	51
Tabla 4	<i>Técnicas e instrumentos</i>	54
Tabla 5	<i>Distribución de los ítems del cuestionario</i>	55
Tabla 6	<i>Descripción de la Baremación y escala de interpretación</i>	56
Tabla 7	<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	56
Tabla 8	<i>Indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada</i>	57
Tabla 9	<i>Compensación justa y adecuado</i>	59
Tabla 10	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada</i>	60
Tabla 11	<i>Indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	61
Tabla 12	<i>Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	63
Tabla 13	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	64
Tabla 14	<i>Indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades</i>	65
Tabla 15	<i>Utilización y desarrollo de capacidades</i>	67
Tabla 16	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades</i>	69
Tabla 17	<i>Indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad</i>	70
Tabla 18	<i>Oportunidades de crecimiento y seguridad</i>	72
Tabla 19	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad</i>	73
Tabla 20	<i>Indicadores de la dimensión Integración social en la organización</i>	74
Tabla 21	<i>Integración social en la organización</i>	76
Tabla 22	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Integración social en la organización</i>	77
Tabla 23	<i>Indicadores de la dimensión Garantías constitucionales</i>	78
Tabla 24	<i>Garantías constitucionales</i>	80
Tabla 25	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales</i>	81
Tabla 26	<i>Indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida</i>	82



Tabla 27 Trabajo y espacio social de vida	83
Tabla 28 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida</i>	84
Tabla 29 <i>Indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo</i>	86
Tabla 30 <i>Relevancia social de la vida en el trabajo</i>	87
Tabla 31 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo</i>	88
Tabla 32 <i>Calidad de vida laboral</i>	90
Tabla 33 <i>Comparación promedio de las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral</i>	91



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Modelo de CVL de Walton</i>	34
Figura 2 <i>Organigrama</i>	52
Figura 3 <i>Indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada</i>	57
Figura 4 <i>Compensación justa y adecuada</i>	59
Figura 5 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada</i>	60
Figura 6 <i>Indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	62
Figura 7 <i>Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	63
Figura 8 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	64
Figura 9 <i>Indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades</i>	66
Figura 10 <i>Utilización y desarrollo de capacidades</i>	68
Figura 11 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades</i>	69
Figura 12 <i>Indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad</i>	71
Figura 13 <i>Oportunidades de crecimiento y seguridad</i>	72
Figura 14 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad</i>	73
Figura 15 <i>Indicadores de la dimensión Integración social en la organización</i>	75
Figura 16 <i>Integración social en la organización</i>	76
Figura 17 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Integración social en la organización</i>	77
Figura 18 <i>Indicadores de la dimensión garantías constitucionales</i>	79
Figura 19 <i>Garantías constitucionales</i>	80
Figura 20 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Garantías constitucionales</i>	81
Figura 21 <i>Indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida</i>	83
Figura 22 <i>Trabajo y espacio social de vida</i>	84
Figura 23 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida</i>	85
Figura 24 <i>Indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo</i>	86
Figura 25 <i>Relevancia social de la vida en el trabajo</i>	88



Figura 26 <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo</i>	89
Figura 27 <i>Calidad de vida laboral</i>	90
Figura 28 <i>Comparación promedio de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral</i>	91



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general describir la calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022; el tipo de investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo, la población y muestra estuvo conformada por 40 colaboradores contratados, a los cuales se les aplicó una encuesta. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: la dimensión Compensación justa y adecuado obtuvo un promedio de 2.18 calificado como inadecuada, la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo obtuvo un promedio de 3.02 calificado como poco adecuada, la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades obtuvo un promedio de 3.52 calificado como adecuada, la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad obtuvo un promedio de 2.01 calificada como inadecuada, la dimensión Integración social en la organización obtuvo un promedio de 3.49 calificada como inadecuada, la dimensión Garantías constitucionales obtuvo un promedio de 3.35 calificada como poco adecuada, la dimensión Trabajo y espacio social de vida obtuvo un promedio de 4.60 calificada como muy adecuada, la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo obtuvo un promedio de 3.48 calificada como adecuada. La principal conclusión del estudio fue que la calidad de vida laboral de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional del Cusco en el año 2022 es calificada como poco adecuada, con un puntaje promedio de 3.21, por tanto los colaboradores carecen de condiciones adecuadas de seguridad y salud, oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, estabilidad laboral y responsabilidad social interna.

Palabras clave: Calidad de vida, colaboradores, contrato, sector público



ABSTRACT

The general objective of this research work was to describe the quality of work life of the employees hired in the Regional Directorate of Agriculture, Regional Government of Cusco - 2022. The research was of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, and descriptive scope. The population and sample consisted of 40 hired employees who were surveyed. The obtained results were as follows: the dimension of fair and adequate compensation obtained an average score of 2.18, rated as inadequate; the dimension of safety and health conditions at work obtained an average score of 3.02, rated as somewhat adequate; the dimension of utilization and development of capacities obtained an average score of 3.52, rated as adequate; the dimension of growth opportunities and security obtained an average score of 2.01, rated as inadequate; the dimension of social integration within the organization obtained an average score of 3.49, rated as inadequate; the dimension of constitutional guarantees obtained an average score of 3.35, rated as somewhat adequate; the dimension of work and social life space obtained an average score of 4.60, rated as very adequate; and the dimension of the social relevance of work life obtained an average score of 3.48, rated as adequate. The main conclusion of the study was that the quality of work life of the employees of the Regional Directorate of Agriculture of the Regional Government of Cusco in 2022 is rated as somewhat adequate, with an average score of 3.21. Therefore, the employees lack adequate conditions of safety and health, opportunities for development and professional growth, job stability, and internal social responsibility.

Keywords: Quality of life, collaborators, contract, public sector



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Shiomara Galiano Gamarra Galiano Gamarra
Título del ejercicio: Tesis 2022
Título de la entrega: "CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES CONT...
Nombre del archivo: TESIS_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_Shiomara_Galiano_Gamar...
Tamaño del archivo: 1.91M
Total páginas: 110
Total de palabras: 25,644
Total de caracteres: 145,694
Fecha de entrega: 08-nov.-2022 12:30p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1948353745

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



TESIS

"CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES
CONTRATADOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
GOBIERNO REGIONAL CUSCO 2022"

Presentado por:
Bach. Shiomara Galiano Gamarra
Para optar al Título Profesional de Licenciada en
Administración
Asesor:
Mgt. Susi Alviz Pazos

Cusco - Perú
2022

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

23893951

Mgt. SUSI ALVIZ PAZOS



"CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES CONTRATADOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA GOBIERNO REGIONAL CUSCO 2022"

por Shiomara Galiano Gamarra Galiano Gamarra

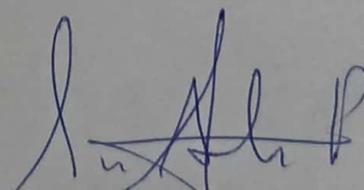
Fecha de entrega: 08-nov-2022 12:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1948353745

Nombre del archivo: TESIS_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_Shiomara_Galiano_Gamarra.pdf (1.91M)

Total de palabras: 25644

Total de caracteres: 145694


MGT. SUSI ALVIZ PAZ
DNI: 23893951



CONTRATADOS EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA GOBIERNO REGIONAL CUSCO 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to EP NBS S.A.C.
Trabajo del estudiante | 2% |
| 2 | Submitted to UNAPEC
Trabajo del estudiante | 2% |
| 3 | Claudiomaria Ramos Pires Fonsca, Bianca Fontana Aguiar, Laura Christina Macedo, Fernanda Moura D'Almeida Miranda.
"Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem: reflexão sobre os impactos da COVID-19", Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro, 2021
Publicación | 1% |
| 4 | Antonio López Peláez, Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo. "Privatization policies or degradation policies?. The case of spanish railways", Revista Internacional de Sociología, 2010
Publicación | 1% |

MGT. SUSI ALVIZ PAZ
DNI: 2389395



CAPÍTULO I: INTRODUCCION

1.1. Planteamiento del Problema

En Perú, como en el mundo, se observa un interés por investigar los procesos de modernización empresarial ocurridos en las últimas décadas que han impactado en las experiencias laborales, el bienestar y calidad de vida de los trabajadores; las últimas investigaciones sobre la gestión del talento humano han buscado relacionar el modo en que los procesos de reestructuración productiva, los cambios tecnológicos, las nuevos diseños de organización del trabajo, las estrategias de gestión y organización empresarial, las relaciones laborales y las diversas modalidades de empleo han influido en calidad de vida de los colaboradores que trabajan.

Los nuevos contextos laborales flexibles tienden a favorecer la construcción de vínculos de amistad, relaciones de apoyo, lazos de reconocimiento, formas de identificación colectiva entre los trabajadores pero también las nuevas formas de organización de la producción implican la intensificación de las tareas, la reducción de los tiempos libres, e imponen relaciones de trabajo más exigentes y con cierta frecuencia más conflictivas entre los colaboradores (entre ellos y sus jefes), al introducir por ejemplo: la reducción al personal mínimo, la polifuncionalidad, el monitoreo permanente, la primacía del cliente, así mismo se observa en las empresas un crecimiento de modalidades individualizadas de evaluación y de pago variable según metas, las que fortalecen una cultura laboral basada en la competitividad, el emprendimiento, la autoexigencia y la responsabilidad individual así como la importancia de la calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible.

Según Lorenzo (2016) el concepto de calidad de vida laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicio obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

En la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional Cusco, institución dedicada a promover, concertar y fortalecer políticas orientadas a lograr el desarrollo agrario competitivo, con la participación de productores y organizaciones



públicas y privada; el cual cuenta con colaboradores nombrados y colaboradores contratados.

Para el trabajo de investigación en relación a los colaboradores contratados se ha observado que en cuanto a la compensación justa y adecuada que no se sienten muy contentos ya que consideran que el trabajo que realizan es superior a la renta (salario o sueldo) que perciben, así mismo no reciben todos los beneficios económicos que los colaboradores nombrados lo que incomoda y desmotiva.

En cuanto a la equidad interna muchas veces el personal contratado asume una sobre carga laboral y esto perjudica el avance en sus labores esto en relación a los colaboradores nombrados que se encuentran en su mismo nivel jerárquico; en lo que respecta a la equidad externa la remuneración que perciben está acorde al mercado, ya que la compensación al personal es competitiva con el de otras instituciones.

En lo referente a la jornada laboral no se sienten muy contentos, ya que su jornada de trabajo es de 8 horas diarias y 48 semanales, pero normalmente trabajan hasta 11 horas y esto afecta en su productividad y creatividad, así mismo se ha observado que el entorno físico disponible no es el más cómodo y los espacios en los que los se ubican no son lo suficientes para realizar sus tareas.

En lo que respecta a la autonomía no tienen la libertad al desempeñar su trabajo, ya que son presionados y supervisados de manera constante y esto no permite que realicen su trabajo libremente;

En cuanto al significado de su tarea son conscientes de la relevancia y lo importante que es su trabajo, pero como se encuentran muchas veces desmotivados no lo realizan como debería ser; en relación a la variedad de habilidades no tienen actividades diversas y solo deben estar enfocados en las tareas del área en el que están por lo que se muestran aburridos y poco motivados. Los colaboradores contratados por la condición de sus contratos no tienen posibilidades de hacer carrera se sentirían desmotivados, ya que no se sienten un elemento beneficioso para la institución.

En cuanto a la integración social, se ha percibido que el sentido comunitario se implementa solo para actividades de celebración como el día del trabajador, el día de la institución o fiestas navideñas, pero no es una práctica del día. Así mismo se sienten



cohibidos, ya que no pueden expresar con libertad sugerencias o críticas por temor a ser despedidos.

Así mismo en cuanto al equilibrio del trabajo y la vida personal no sería la más apropiada, ya que a menudo se muestran estresados y esto afecta su entorno familiar.

En lo que respecta a la relevancia social de la vida laboral, en la institución los colaboradores contratados no se sienten precisamente orgullosos del lugar donde laboran ya que el aparato público no es bien visto por la comunidad, constantemente se escuchan reclamos por el servicio que prestan, por las irregularidades que se dan en ellas lo que perjudica la imagen de la institución, así mismo a pesar de que el estado tiene políticas generales para el tema de la responsabilidad social no todas las instituciones públicas las implementan y cumplen.

El problema descrito hace que la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional Cusco, no cumpla con sus metas institucionales, tampoco priorice a los usuarios que más lo requieran.

Siendo necesario plantear alternativas de solución que puedan mejorar la calidad de vida de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional Cusco, por ello que se formula el siguiente problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la Calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- P.E.1 ¿Cómo es la compensación justa y adecuada de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022?
- P.E.2 ¿Cómo son las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco -2022?



- P.E.3 ¿Cómo es la utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?
- P.E.4 ¿Cómo son las oportunidades de crecimiento y seguridad de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?
- P.E.5 ¿Cómo es la integración social en la Organización de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?
- P.E.6 ¿Cómo son las garantías constitucionales de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?
- P.E.7 ¿Cómo es el trabajo y espacio total de vida de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?
- P.E.8 ¿Cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir la calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- O.E.1 Describir la compensación justa y adecuada de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022.
- O.E.2 Describir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022.



- O.E.3 Describir la utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022
- O.E.4 Describir las oportunidades de crecimiento y seguridad de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022.
- O.E.5 Describir la integración social en la Organización de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022.
- O.E.6 Describir las garantías constitucionales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022.
- O.E.7 Describir el trabajo y espacio total de vida de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022.
- O.E.8 Describir la relevancia social de la vida en el trabajo de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco - 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

La investigación tiene relevancia social debido a la utilidad e importancia del tema, ya que aporta a las organizaciones para que consideren que la calidad de vida laboral es un tema relevante y muy presente en la gestión de los colaboradores, lo que permite el diseño de estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cusco y de otras organizaciones en general.

1.4.2. Implicancias prácticas

La implicancia práctica del trabajo de investigación, recae en el análisis de los resultados que orientara a las organizaciones a resolver los problemas relacionados con los factores que afectan la calidad de vida laboral de los colaboradores.



1.4.3. Valor teórico

El trabajo de investigación contribuyó a incrementar el bagaje de conocimientos sobre la teoría de calidad de vida laboral, así como de los factores que los afectan, el mismo que fue de uso para las recomendaciones a ser implementadas por la organización.

1.4.4. Utilidad metodológica

El trabajo de investigación hizo uso de los instrumentos de la metodología de investigación y se elaboró un instrumento para la recolección de datos (matriz del instrumento) teniendo como base el Modelo de Walton, siendo muy útil desde una perspectiva metodológica, ya que permite llevar a cabo un análisis riguroso y sistemático de los datos recopilados y obtener resultados más precisos y confiables.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

Esta investigación, fue factible: se dispuso de los recursos económicos y disponibilidad de tiempo. Se cuenta con los permisos para poder observar el comportamiento de los colaboradores y para aplicar el instrumento en las diferentes áreas donde laboran los colaboradores contratados.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se realizó en el periodo del 2023.

1.5.2. Delimitación Espacial

El lugar geográfico donde se realizó el presente trabajo de investigación y donde se aplicaron las respectivas encuestas fue en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional ubicada en la Avenida Micaela Bastidas N° 310 - 314 Wánchaq Cusco - Perú.



1.5.3. Delimitación Conceptual

El trabajo de investigación se delimita conceptualmente en la administración de personal y administración pública; asimismo estuvo enfocado en la Calidad de vida laboral, para ello se recabo información de libros especializados, artículos científicos, tesis y páginas web.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se presenta los antecedentes internacionales, nacionales y locales:

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Según autor Da Silva. (2006), realizó la investigación: “*Nuevas Perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus Relaciones con la Eficacia Organizacional* (tesis doctoral)”, en la Universidad de Barcelona, cuyo objetivo fue analizar la evolución de concepto Calidad de vida laboral y como se puede potenciar conjuntamente con la Eficacia organizacional en términos de desempeño laboral; el estudio fue exploratorio, descriptivo, transversal con datos cualitativos y cuantitativos; la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Los objetivos planteados en las dos investigaciones empíricas de la presente tesis, así como los resultados y discusiones realizados, se concentran en los siguientes puntos: En el primer estudio, se identificó los aspectos de la calidad de vida laboral (calidad de vida laboral) más frecuentes en las evaluaciones y los más considerados por los trabajadores de la organización bancaria. También se ha identificado similitudes y diferencias entre la perspectiva de calidad de vida laboral entre investigadores y trabajadores. Se ha confirmado que el concepto calidad de vida laboral es: Multidimensional y que evoluciona según el momento histórico, los cambios sociales y los contextos laborales.
- En el segundo estudio se elabora y se analiza un instrumento de calidad de vida laboral. Tal instrumento atribuye igual importancia a los ítems provenientes de los investigadores y los aportados por los trabajadores. Con esta metodología integradora se intentó superar la visión parcial y fragmentada en las evaluaciones de calidad de vida laboral. También se delimita y se operacionaliza el concepto calidad de vida laboral,



obteniendo un índice global de calidad de vida laboral a partir del modelo teórico propuesto.

Según el autor Silva (2008) realizó la investigación: *Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral Percibida por los Trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial: Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles* (tesis de licenciatura)” (CAVRR), en la Universidad de Bio Bio, cuyo objetivo fue conocer la percepción de la calidad de vida de los funcionarios de los cuatro servicios clínicos básicos del Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Angeles, en las especialidades de: Medicina, Pediatría, Cirugía y Maternidad y conocer si existe una relación entre el apoyo directivo (de jefaturas directas), la demanda de trabajo, la motivación intrínseca, con la calidad de vida profesional percibida y la conciliación trabajo-familia; es un estudio descriptivo transversal y correlacional; la investigación llegó a la siguiente conclusión:

- Muestran una percepción positiva o favorable de la calidad de vida laboral siendo el Apoyo Directivo la dimensión peor evaluada y la Motivación Intrínseca la mejor percibida por los funcionarios encuestados.
- Aquellos individuos que experimentan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, tienden a percibir su trabajo de forma negativa, ya que las condiciones de éste les imposibilitan hacer aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción con las distintas facetas relacionadas con el trabajo.
- Cabe destacar que en la evaluación general de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de estos cuatro servicios clínicos, la dimensión mejor percibida fue la “motivación intrínseca” que se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de hacerla, sin que nadie de manera obvia le de algún incentivo externo.
- De los funcionarios encuestados el 90,5% opina estar de acuerdo con que su trabajo lo motiva, el 94,3% sienten el apoyo de su familia, 92,6% responden tener ganas de ser creativos, 79,21% opinan que se desconectan del trabajo al terminar su jornada laboral, el 98,1% responde



estar capacitados para realizar su trabajo y el 100% opina que su trabajo es importante para la vida de otras personas y en la misma proporción opinan sentirse orgullo de su trabajo.

2.1.2. *Antecedentes Nacionales*

Según el autor Lobato (2017), realizó la investigación: “*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 de licenciatura), en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo es determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Constructora Perú Obras SRL; la investigación fue descriptiva correlacional con corte transversal; la investigación llegó a la siguiente conclusión:

- 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.

Según el autor Grimaldo (2011), realizó la investigación: “*Calidad de Vida y Estilo de Vida Saludable en un Grupo de Estudiantes de Posgrado de la Ciudad de Lima* (tesis de licenciatura)” en la Universidad San Martín de Porres, Lima; el objetivo fue determinar la relación entre los dominios de bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, pareja, vida familiar, ocio, medios de comunicación, religión y calidad de vida y tres factores del estilo de vida saludable (actividad deportiva, consumo de alimentos y sueño y reposo) en estudiantes de posgrado de Ciencias de la Salud de la ciudad de Lima; Diseño



de investigación fue descriptivo-correlacional conducido con 198 profesionales de la salud, estudiantes de maestría y doctorado; la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- No se encontró correlación entre calidad de vida y actividad deportiva. Se halló correlación entre calidad de vida del dominio salud y consumo de alimentos en el grupo de edad más joven.
- Se observaron correlaciones moderadas entre algunos dominios de la calidad de vida (amigos, vida familiar, ocio y religión) y sueño y reposo, principalmente en el grupo que recibe entre USD719 y USD1436.
- Respecto al dominio vecindario, las correlaciones moderadas se hallaron en el grupo de los que ganan hasta USD 718 y en los profesionales no médicos.

2.1.3. *Antecedentes Locales*

Según el autor Aquepucho (2022) realizó la investigación: “*Engagement y Calidad de Vida Laboral del Personal en los Centros de Salud de la Provincia de Calca. Cusco, 2022*” (tesis de maestría) en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022, la investigación fue de tipo básica, enmarcado dentro de un diseño no experimental transversal y correlacional llegó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el engagement se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,679$ y estadísticamente fue significativo ($p < 0,05$), decir, que la evidencia apoya la hipótesis alterna y que el personal con un elevado engagement tiende a mostrar una mejor calidad de vida laboral.
- Se identificó que rho de Spearman fue de ,529 indicando una correlación positiva significativa ($p < 0,05$), lo que demuestra que el vigor y la calidad de vida laboral están relacionadas, es decir, la evidencia apoya que el personal mientras tenga un nivel alto de vigor dentro de los establecimientos, mejor será su calidad de vida laboral.



- Se identificó una correlación $\rho = 0,615$ entre la dedicación y la calidad de vida laboral, lo que indica que existe una asociación significativa ($p < 0,05$). Por ende, cuanto mayor sea el nivel de dedicación, mayor será el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de la provincia de Calca.
- Se identificó que la absorción se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,468$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$, es decir, que mientras el personal demuestre un nivel bueno de absorción en el establecimiento, tenderá a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

Según el autor Álvarez (2021), realizó la investigación: “Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020”, (tesis de maestría) en la Universidad César Vallejo - Cusco; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020; de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y transversal; la investigación llegó a la siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos con respecto a la variable calidad de vida laboral, el 33% de trabajadores del servicio de Ginecología, se sienten poco satisfechos, mientras que el 7% se sienten muy satisfechos, para el caso de la variable desempeño el 57% de los trabajadores siempre se desempeñan bien, mientras que el 10% nunca su desempeño se ve reflejada en el trabajo que realizan además, al aplicar el coeficiente de correlación “Spearman” entre las variables de calidad de vida laboral y desempeño; se pudo evidenciar que existe una correlación positiva moderada ya que el valor de r es la siguiente ($r = 0,457$). La conclusión fue que existe una correlación positiva moderada y una relación directa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.



2.2. Bases Legales

- Decreto Legislativo N° 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Promulgado el 06 de marzo de 1984.
- Decreto Legislativo N° 1057: Ley de Contratación Administrativa de Servicios CAS, actualizado con la Ley 29849. Promulgada el 26 de marzo del 2012.
- Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil. Promulgada 4 de julio de 2013.
- Decreto Legislativo N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Promulgada el 26 de julio 2011.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. *Concepto de calidad de vida laboral*

El término calidad de vida laboral (CVL) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según él, el concepto “se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades” (Chiavenato, 2020, p. 178).

Según Lorenzo (2016) el concepto de calidad de vida laboral (CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicio obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (p. 141)

Tabla 1

Tipos de definiciones de Calidad de vida laboral

Autor	Definición
Walton (1973)	Un proceso para el lugar de trabajo
Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975)	Un trabajador disfruta de alta CVL cuando (A) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado que es capaz de percibir que existen un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”



Autor	Definición
Suttle (1977)	“Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”
Nadler y Lawler (1983)	“forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficiencia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
Delamonte y Takezawa (1984)	“conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
Turcotte (1986)	La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”
Sun (1988)	“un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleos en el puesto de trabajo mejorando la eficiencia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementaran la productividad y la satisfacción.”
Fernández y Gimenez (1988)	El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto es sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.
Robbins (1989)	“La CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que le permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus ideas laborales”
Munduate (1993)	“La CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”
Heskett et al (1994)	“la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
De la Poza (1998)	La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorias y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”



Autor	Definición
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracciones e intereses por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000)	“La CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorable que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”

Nota. Las siglas CVL corresponden al término calidad de vida laboral

2.3.2. Importancia de la Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral ha cobrado importancia desde principios de la década de 1990 debido a la afectación de la vida laboral al ambiente familiar, ya que las empresas desean ser más competitivas en el ambiente globalizado en el que están, causando presión en los empleados a través del incremento de horas laboradas y el estrés relacionado con el trabajo. Además, muchos de ellos han experimentado problemas para conjugar sus labores con las responsabilidades familiares debido a que son madres solteras o personas que requieren de un empleo adicional para subsistir, pasando mucho tiempo fuera de casa y sin poder cuidar a sus hijos, lo que ha hecho que las organizaciones se interesen en programas de calidad de vida que les permitan retener a su fuerza laboral y atraer a los empleados potenciales más talentosos de uno u otro sexo, para ser exitosas, las empresas deben asegurar a sus trabajadores una adecuada calidad de vida laboral a través de mejores oportunidades para que éstos contribuyan de una manera más efectiva al desarrollo de sus centros de trabajo. Esto implica adecuada supervisión, buenas condiciones de trabajo, salario, prestaciones, así como tareas retadoras y recompensantes (Barroso, 2012)

La importancia de la calidad de vida laboral se incrementará en el futuro debido a que un número cada vez mayor de trabajadores desea participar en las decisiones administrativas, tienen más sensibilidad hacia cuestiones familiares y extracurriculares y esperan una participación más equitativa en la riqueza, de tal manera que para ellos exista el sentimiento



de que las empresas son un lugar ideal en donde estar. (Barroso, 2012, p. 5)

2.3.3. Necesidades para el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral

Sirgy et al. (2007), reconocen siete necesidades importantes para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo:

- Necesidades de salud y de seguridad: protección contra las enfermedades y accidentes de trabajo, así como el fomento de la buena salud.
- Necesidades económicas y familiares: salario, seguridad en el trabajo y diversas necesidades relacionadas con la familia.
- Necesidades sociales: llevarse bien con los compañeros y colegas, así como el esparcimiento fuera del trabajo.
- Necesidades de estima: reconocimiento y apreciación del trabajo realizado dentro y fuera de la organización.
- Necesidades de realización: fomentar el desarrollo del potencial de cada uno dentro y fuera de la organización, tanto en lo personal como en lo profesional.
- Necesidades de conocimiento: aprender a fomentar y desarrollar habilidades y destrezas del trabajo y profesionales.
- Necesidades estéticas: creatividad en el trabajo y en lo personal, así como la estética general.

2.3.4. Calidad de Vida Laboral en las actividades referidas al recurso humano.

De acuerdo con Sáenz (2006), el proceso administrativo se divide en dos grupos:

- “Actividades administrativas: fijación de objetivos, planeación y control” (Sáenz, 2006, p. 1150).
- “Actividades referidas al recurso humano: dotación de personal, dirección y supervisión” (Sáenz, 2006, p. 1150).



Es decir, “las actividades se realizan en forma aislada; pero, existe una interdependencia entre ellas para lograr un desempeño organizacional adecuado” (Sáenz, 2006, p. 1150).

Como ya se ha hecho mención la CVL implica directamente en las actividades relacionadas con el recurso humano y dentro del proceso administrativo influye específicamente en:

- Dotación de personal:

Para Sáenz (2006), la DP debe procurar procesos de selección justos, es decir aquellos en los que se consideren las características biosociales de las personas, que respondan a las demandas reales de la organización, que auguren un desempeño óptimo en beneficio de la empresa, la persona y el beneficiario(a) de los servicios que se prestan, al mismo tiempo que permitan aumentar las oportunidades de realización del personal, que implica siempre ese beneficio dual (funcionario(a) institución) además, se le capacita para que mantenga y desarrolle habilidades y sea más productivo.

- Dirección: Sáenz (2006) conceptualiza el término como el “ambiente general interno de la empresa, en el que se brinda atención especial a los recursos humanos; la calidad de vida laboral debe procurar la franqueza interpersonal y el desarrollo de un sentimiento de cohesión de grupo. Además, debe facilitar equitativos sistemas de recompensas” (p. 1150).

- Supervisión: Al respecto Sáenz (2006), reconoce que consiste en la relación directa entre los individuos; tiene influencia en el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales. Además, facilita la participación de los empleados en las actividades relacionadas con el trabajo. Desde este punto de vista, la CLV es una conformación ideal, al basarse en la idea de que hay acciones que un gerente puede realizar y que benefician al trabajador(a) (en términos de satisfacción) a la empresa (en la productividad) y a la sociedad (en los efectos secundarios de los trabajadores satisfechos y de las organizaciones productivas). Sin embargo, esto no promete cambios organizacionales excepcionalmente notables, ya que depende de la adecuación de los programas de calidad



de vida laboral a las posibilidades de la organización y a las necesidades reales de las personas contratadas. (p. 1150)

2.3.5. Modelos de la calidad de vida en el trabajo

Para Chiavenato (2020) cita los siguientes modelos:

a) Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Nadler y Lawler

Según Nadler y Lawler citado por Chiavenato (2020) la calidad de vida en el trabajo se basa en cuatro aspectos:

- “La participación de los colaboradores en las decisiones”
- “La reestructuración del trabajo en razón del enriquecimiento de las tareas y de los grupos autónomos de trabajo”
- “La innovación del sistema de recompensas de modo que influya en el clima de la organización”
- “La mejora del entorno laboral por cuanto se refiere a las condiciones físicas y psicológicas, el horario de trabajo, etcétera”

La calidad de vida en el trabajo mejorará en la medida en que incrementen estos cuatro aspectos. (p. 179)

b) Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Hackman y Oldhan

De acuerdo con Hackman y Oldhan, citado por Chiavenato (2020) las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y laborales que afectan la CVT.

Las dimensiones del puesto son:

- Variedad de habilidades.
- Identidad de tarea.
- Significado de la tarea.
- Autonomía.
- Realimentación del propio trabajo.
- Realimentación extrínseca.
- Interrelación.



Según los autores, las dimensiones del puesto son determinantes de la calidad de vida en el trabajo porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el trabajo y auto motivan a las personas para trabajar.

Con el fin de diagnosticar el trabajo, “Hackman y Oldhan utilizan un modelo de investigación basado en un inventario de diagnóstico de las características del puesto, el cual permite medir el grado de satisfacción y de motivación interna para el diagnóstico de la CVT” (Chiavenato, 2020, p.180).

c) Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Walton

Walton (1973) citado por Alves et al. (2013) comenta que la CVT ha sido usada para describir ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico. El autor concibe el trabajo, en primer plano, como el medio del individuo para ganarse la vida. La compensación recibida por el trabajo realizado es un concepto relativo, no algo dado, absoluto y es solo un simple consenso sobre los patrones objetivos y subjetivos para juzgar la adecuación de la compensación. (p. 145)

Para el trabajo de investigación se ha tomado el Modelo de Walton, que considera los siguientes factores:

2.3.6. Factores que afectan la Calidad de Vida Laboral

Chiavenato (2020) indica que según Walton existen ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo.



Figura 1

Modelo de CVL de Walton

Factores de la calidad de vida en el trabajo:	Dimensiones:
1. Compensación justa y adecuada	1. Renta (salario) adecuada para el trabajo 2. Equidad interna (compatibilidad interna) 3. Equidad externa (compatibilidad externa)
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	4. Jornada laboral 5. Entorno físico (seguro y saludable)
3. Utilización y desarrollo de capacidades	6. Autonomía 7. Significado de la tarea 8. Identidad de la tarea 9. Variedad de habilidades 10. Realimentación y reinformación
4. Oportunidades de crecimiento y seguridad	11. Posibilidad de hacer carrera 12. Crecimiento profesional 13. Seguridad de empleo
5. Integración social en la organización	14. Igualdad de oportunidades 15. Relaciones interpersonales y grupales 16. Sentido comunitario
6. Garantías constitucionales	17. Respeto a las leyes y los derechos laborales 18. Privacidad personal 19. Libertad de expresión 20. Normas y rutinas claras de la organización
7. Trabajo y espacio total de vida	21. Papel equilibrado del trabajo en la vida personal
8. Relevancia social de la vida en el trabajo	22. Imagen de la empresa 23. Responsabilidad social por los productos/servicios 24. Responsabilidad social por los empleados

Nota. Tomado de Chiavenato (2020, p. 181)

En este sentido, se reconocen los siguientes factores:

2.3.6.1. Compensación justa y adecuada

La justa distribución de la compensación depende de que tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna (el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización) y de la equidad externa (el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo). (Chiavenato, 2020, p. 180)

Entre los indicadores, se tienen los siguientes:

- **Renta (salario) adecuada para el trabajo.** 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, de seguridad, ego o estatus (Recursos Humanos, 2007).

Es decir, todos aquellos pagos, en metálico o en especie, con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan. Al considerar las empresas el sistema de compensaciones, lo hacen en términos costos/beneficios, esto es, cuando fija una remuneración o cuando establece un incentivo, espera un resultado de su "inversión".

El hecho de que se hable de un sistema de compensaciones está originado en la hipótesis de que los niveles de contribución de las personas a los resultados de la organización son distintos. Es por ello que no se habla de un salario o compensación propia de cada empresa y válida para todos sus empleados. Al admitir la existencia de diferencias respecto al "impacto" de cada puesto en los resultados globales, pueden diferenciarse las compensaciones por niveles y puestos. Se asume que un gerente puede ganar más que el portero porque impacta más con sus decisiones y actitudes sobre los resultados de la empresa (Recursos Humanos, 2007).

Un nivel inadecuado de compensación puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva. Los resultados de la falta de satisfacción también conducen a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización. Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor (Recursos Humanos, 2007).



Lo que el administrador de compensación debe tener claro al ejercer su función es: Procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del empleado procurando que para la empresa resulte una relación atractiva de costo-beneficio. Cuando el empleado está insatisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación, el ausentismo, etc. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva (Recursos Humanos, 2007).

- **Equidad Interna.** Para Hernández et al. (2014) el concepto de equidad interna de la compensación tiene su fundamento en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” y, como consecuencia, “a mayor trabajo, desempeñado también en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder también mayor salario” (p. 12).

De este precepto se desprende que resulta indispensable que la empresa pueda medir, por una parte, el tamaño que tiene el trabajo de las personas –lo que técnicamente se conoce como valuación de los puestos– y, por la otra, se necesita saber cuáles y cuántos son los resultados que la persona, en su puesto, aporta a la empresa; es decir, que también tenga la posibilidad de medir el desempeño de su personal. En otras palabras, la equidad interna es el equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las personas que trabajan a su alrededor. En la medida que un empleado percibe una discrepancia entre estos aspectos en la empresa, en esa misma medida se siente tratado injustamente y, en esas condiciones, es imposible que canalice su energía, tiempo y atención en el trabajo; además, con esa insatisfacción



contamina a quienes trabajan a su lado, deteriorando de manera general la productividad, calidad y clima organizacional, antes de abandonar la empresa. (Juárez, 2014, p. 12)

- **Equidad Externa.** Para Hernández et al. (2014) las empresas compiten entre sí por conseguir en el mercado laboral el talento humano que exige su estrategia de negocio. Por tal motivo, con independencia de la forma que adopte la equidad interna de sus prácticas de compensación, las organizaciones necesitan decidir un nivel de pago que les permita atraer, motivar y conservar al personal calificado que requieren para obtener los resultados que se plantean en sus estrategias de negocio. Esta situación es, ni más ni menos, la que ocasiona que las empresas deban decidir un nivel de pago a su personal que sea competitivo con el de otras compañías en su entorno. En sentido estricto, el nivel de compensación al personal que debe establecer una empresa depende, en buena medida, de las características del sector económico en que compite y de la disponibilidad del tipo de personal (directivo, gerencial, empleados y trabajadores) que se requiere para estar en condiciones de competir eficazmente con ventajas en dicho sector. Así, para determinar la competitividad externa de las prácticas de compensación de una empresa se debe hacer una comparación entre éstas y las del conjunto que constituyen su mercado laboral de referencia. En efecto, para administrar la competitividad de la compensación, ha de contar con información de encuestas de compensación confiables del mercado laboral que le provee del talento humano que necesita.

2.3.6.2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

“Incluyen las dimensiones de la jornada laboral y el entorno físico adecuado para asegurar la salud y el bienestar de la persona” (Chiavenato, 2020, p. 180).



- **Jornada laboral**

- **Jornada máxima de trabajo.** En el Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal (Legislación Laboral Peruana, 2019).
- **Jornada de trabajo para menores de edad.** Está regulada en el Código del Niño y el Adolescente y señala que entre 12 y 14 años será de cuatro horas diarias o 24 horas semanales, mientras que entre 15 a 17 años serán seis horas diarias o 36 horas a la semana. Las actividades laborales de los menores no deben afectarlo física ni emocionalmente y deberá permitirles estudiar (Legislación Laboral Peruana, 2019).
- **Exclusiones de la jornada máxima legal.** Están fuera de esta exigencia los trabajadores de dirección y de confianza (salvo sea sujeto de fiscalización), así como los trabajadores que no tienen supervisión inmediata o no realizan sus labores total o parcialmente fuera del centro laboral (Legislación Laboral Peruana, 2019).
- **Diferencia entre jornada y horario de trabajo.** La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar el servicio en base a un contrato firmado. El horario de trabajo es la medida de la jornada que determina con exactitud la entrada y salida en cada día de trabajo (Legislación Laboral Peruana, 2019).
- **El empleador puede extender la jornada hasta la máxima legal.** En los centros de trabajo en donde rijan jornadas menores a ocho horas diarias o 48 horas semanales, el empleador puede extenderlas hasta estos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional laborado (Legislación Laboral Peruana, 2019).



- **Jornada nocturna.** Está comprendida entre las 10:00 pm y las 6:00 am y deben ser en lo posible rotativos. El sueldo mínimo de un trabajador en este horario es de S/. 1,012.50 (Legislación Laboral Peruana, 2019)..
 - **Refrigerio mínimo de 45 minutos.** La legislación laboral prevé un refrigerio diario que no puede ser menor a 45 minutos y debe estar dentro del horario de trabajo y no forma parte de la jornada diaria (Legislación Laboral Peruana, 2019)..
 - **No se puede fraccionar el refrigerio.** Si bien el empleador puede extender el horario el tiempo debe ser tomado de corrido (Legislación Laboral Peruana, 2019)..
 - **Sobretiempo y horas extras.** Es el trabajo fuera de la jornada diaria y es voluntario. Solo es obligatorio en casos justificados, fortuitos o por fuerza mayor. La hora extra será otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado sobretiempo aún sin autorización expresa del empleador. Las horas extras deben ser pagadas junto con la remuneración (Legislación Laboral Peruana, 2019).
 - **Horas extras se pueden compensar con descansos.** Para ello debe haber un acuerdo entre el trabajador y el empleador en un tiempo equivalente al trabajado. Deberá constar por escrito y tomarse en el mes siguiente al cual se realizó el sobretiempo (Legislación Laboral Peruana, 2019)
- **Entorno Físico (seguro y saludable)**
- El entorno de trabajo puede definirse como todo aquello que envuelve al trabajador y, en cierta medida, le condiciona en la realización de su trabajo diariamente. Los aspectos del entorno que hay que considerar desde una perspectiva ergonómica son principalmente: El espacio disponible para realizar las tareas, la adecuación de las zonas comunes (salas de descanso, comedores, servicios, aparcamiento) (Barbosa, 2011).



- **Las dimensiones del local de trabajo:** (disposición general, espacio de trabajo, zonas de tránsito, etc.) deben ser adecuadas (Barbosa, 2011).
- **La renovación del aire:** Debe ajustarse según los siguientes factores: número de personas presentes en una zona determinada, intensidad del trabajo físico que se desarrolle, dimensiones del local (equipos incluidos), condiciones térmicas, etc. (Barbosa, 2011).
- **Las condiciones térmicas:** En el puesto de trabajo deben ajustarse según las condiciones climáticas locales, teniendo en cuenta principalmente: la temperatura, humedad y velocidad del aire, la radiación térmica, la intensidad del trabajo físico a desarrollar, las características de la ropa y el material de trabajo (Barbosa, 2011).
- **La iluminación:** Debe proporcionar una percepción visual óptima para las actividades a desarrollar. Hay que prestar especial atención a los siguientes factores: luminancia, color, distribución de las luminarias, contraste en luminancia y color, ausencia deslumbramientos y reflejos no deseados, y edad de las personas (Barbosa, 2011).

2.3.6.3.Utilización y desarrollo de capacidades

Se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca de su desempeño. (Chiavenato, 2020, p. 180)

- **Autonomía**

Según Mondy y Noe (2005) la autonomía es el grado de libertad y discreción individual que los empleados tienen al desempeñar sus trabajos. Los puestos que proporcionan autonomía hacen que los empleados se sientan responsables de los resultados del trabajo. La mayoría de los trabajadores no desean que alguien



este parado tras de ellos todo el día esperando solamente que cometan el error más insignificante. Estas personas saben lo que se necesita hacer y, dentro de lo que es responsable, desean libertad para hacer el trabajo a su manera. La autonomía está en el corazón mismo de los equipos de trabajo autodirigidos. Algunos de estos grupos tienen la autoridad para tomar decisiones, como a quien deben contratar y promover, el horario de trabajo y los métodos a seguir. Esta libertad de acción crea un sentido de responsabilidad que probablemente es difícil de lograr de otro modo.

- **Significado de la Tarea**

Grado en el que el trabajo tienen un efecto sustancial en las vidas o trabajos de otras personas (Robbins & Judge, 2013)

- **Identidad de la Tarea**

De acuerdo con Mondy y Noe (2005) la identidad de la tarea es el grado en el que un puesto incluye una unidad identificable de trabajo que se lleva a cabo de principio a fin. A medida que un producto avanza por la línea de ensamblaje, el trabajador podría decir, “yo hice este artefacto”. Algunas personas disfrutan la mayor responsabilidad que conlleva un proyecto que permite la participación hasta el final. Por ejemplo, una autora que revisa su libro recientemente publicado y reconoce las oraciones y los párrafos escritos como propios, es un ejemplo de identidad de las tareas. Nadie más puede reclamar la autoría, ni asumir la responsabilidad, del contenido del libro. La identidad de las tareas es un elemento del enriquecimiento del puesto.

Es el grado que el puesto requiere terminar un “todo” o unidad identificable. En esencia, implica realizar un trabajo desde el inicio hasta el final. Un caso palpable puede ser el de la cajera de un banco quien, mediante una serie de actividades, concluye un proceso: recibe el dinero para realizar un cobro, procesa el recibo de pago y si hay remanente devuelve efectivo al cliente. Ha concluido un proceso llevándolo desde el inicio hasta el final (Mondy & Noe, 2005).



- **Variedad de Habilidades**

Para Mondy y Noe (2005) la variedad de actividades es el grado en el que el trabajo requiere un número de actividades diversas para llevarlo a cabo con éxito. Algunos trabajadores disfrutan que haya variedad en sus puestos, y si esto ocurre, sirve como una compensación. Solo debemos visualizar el trabajo en una línea de ensamblaje donde una persona es semejante a una máquina, para darnos cuenta de la importancia de la variedad de habilidades. Ampliar el número de actividades laborales es muy importante para algunos trabajadores. Si este es el caso, la variedad de habilidades se convierte en una forma de compensación. (p. 338)

- **Realimentación y re información**

Se entiende como la instancia en que una persona en su rol de supervisor, sostiene una actividad de comunicación con una persona a su cargo, y le señala aspectos positivos y otros por desarrollar en su desempeño, enmarcado en un rol particular (Academia Judicial, 2022)

Según Chiavenato (2020) la realimentación de datos es una técnica de cambio del comportamiento que parte del principio de que cuantos más datos cognitivos reciba el individuo, tanto mayor será la posibilidad de que los organice y actúe creativamente.

2.3.6.4.Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad

“Se debe ofrecer la posibilidad de hacer carrera en la organización, de crecimiento y desarrollo personal y de seguridad de un empleo duradero” (Chiavenato, 2020, p. 180).

- **Posibilidad de hacer carrera**

Para Chiavenato (2020) el desarrollo de las personas tiene vinculación estrecha con el desarrollo de sus carreras. Una carrera es la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. La carrera presupone un desarrollo



profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos. El desarrollo de la carrera es un proceso formal, que sigue una secuencia y que se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos. El desarrollo de las carreras se logra cuando la organización consigue integrar el proceso con otros programas de la administración de personas, como la evaluación del desempeño, la capacitación de las personas. Los primeros planes de desarrollo de las carreras que adoptaron las organizaciones eran formales y rígidos y con una orientación exclusiva en las necesidades de la organización, con una planificación previa y una preparación anticipada de los trabajadores para la expansión, los nuevos mercados y otros cambios organizacionales. Sin embargo, en fechas recientes, estos planes dejaron de ser unilaterales y ahora abarcan tanto las necesidades de la organización como de las personas involucradas. Algunas organizaciones empiezan a atribuir a los propios trabajadores la responsabilidad de administrar su carrera y les ofrecen todas las condiciones y apoyos posibles para que escojan adecuadamente y tengan éxito. Esto implica algunos problemas en las organizaciones planas de hoy, donde las oportunidades de moverse verticalmente en la jerarquía son bastante menores que en las organizaciones tradicionales y burocráticas. Los trabajadores deben recibir alguna orientación para desarrollar sus carreras, sea dentro o fuera de la organización.

- **Crecimiento Profesional**

“Se trata del proceso donde se forman las actitudes y habilidades claves para el éxito no solo de la formación sino también del ejercicio profesional” (Miranda et al., 2015, p. 113).

- **Seguridad de empleo**

Consiste en el derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular, lo que le brinda seguridad para desarrollar sus actividades (Montserrat, 2014).



2.3.6.5. Integración social en la organización

“Implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindar apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios” (Chiavenato, 2020, p. 180).

- **Igualdad de Oportunidades**

Se trata de un derecho humano fundamental y esencial para que todas las personas puedan acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones; desarrollar plenamente su potencial; y beneficiarse de su esfuerzo en función de sus méritos (Sodexo, 2022).

- **Relaciones interpersonales y grupales**

Para López (2016) las relaciones interpersonales entre los empleados, superiores y el público incluyen una gran variedad de factores condicionados por los intereses que estén en juego, los cuales pueden ser:

- **Forma de tratamiento:** (elegir entre usted, tú, señor, señorita, etcétera)
- **Tono de voz:** (evitar el uso de tonos ásperos, chillantes, molosos, etcétera)
- **Vocabulario:** (evitar expresiones de uso vulgar, suave, un toquecito, “aguante”)
- Debe incluirse en la comunicación, los aspectos de presentación personal y atención pronta, pues, aunque no son formas de comunicación verbal, constituyen el marco contextual.
- “La comunicación interpersonal, en principio, supone un contacto visual entre los participantes, que intercambian continuamente de funciones (de emisor a receptor y viceversa)” (p. 111).

- **Sentido Comunitario**

Chiavenato (2011) “incluye cuestiones como cuidar los efectos de la actuación de la empresa en la comunidad o las relaciones con los líderes locales, el voluntariado y la inversión social” (p. 421).



2.3.6.6. Garantías Constitucional

“Se entiende como la institución 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, 2020, p. 180).

- **Respeto a las Leyes y los Derechos Laborales**

Chiavenato (2020) menciona que toda actividad de ARH debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados. Los principios éticos se deben aplicar a todas las actividades de la ARH. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir normas éticas y de responsabilidad social. La responsabilidad social no es una exigencia impuesta solo a las organizaciones, sino también, y principalmente, a las personas que trabajan en ellas. (p. 13)

- **Libertad de Expresión**

Según Chiavenato (2020) la comunicación es de doble vía, todo el mundo tiene acceso al presidente y a los ejecutivos, conversan con todos y no se quedan en despachos cerrados. Se informa a los trabajadores acerca de todas las decisiones que afectan sus vidas y la vida de la empresa. Pueden hacer sugerencias y críticas y hablar de sus preocupaciones con la cúpula y defenderse de acciones injustas. Un buen ejemplo es la política de puertas abiertas.

- **Normas y Rutinas claras de la Organización**

Chiavenato (2020) menciona que se debe avisar a los empleados cuales son las reglas y las normas de la compañía y las consecuencias de su violación. Cada persona y cada supervisor deben comprender perfectamente las políticas y los procedimientos de la disciplina.



2.3.6.7. Trabajo y espacio total de vida

“El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo de ocio y sus actividades comunitarias” (Chiavenato, 2020, p. 180).

- **Papel equilibrado del trabajo en la vida personal**

Oto (2017) reconoce que, mantener el equilibrio de la vida laboral y personal puede ayudarte a aumentar los ingresos, reducir los gastos innecesarios y mejorar la reputación de tu organización. El máximo rendimiento en el trabajo es a menudo estresante y exigente. Las responsabilidades y los plazos pueden sobrepasar fácilmente a la vida personal de un miembro del equipo. Y el resultado puede ser desde problemas de salud, agotamiento, hasta la insatisfacción laboral. Es interés de un líder, entonces, asegurar que el equipo esté sano, enérgico y comprometido con el fin de superar los objetivos de la empresa y mantener la productividad superior.

Mejorar la percepción del balance trabajo-vida personal no solo es una cuestión de estructura organizacional, también es una tarea individual en la que ciertos hábitos personales contribuyen a la pérdida de productividad y eficiencia

2.3.6.8. Relevancia Social de la Vida Laboral

El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona por formar parte de una organización; la cual debe tener una actuación y una imagen delante de la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, y reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente. (Chiavenato, 2020, p. 180)

- **Imagen de la Empresa**

De acuerdo con Sodexo (s.f.) “la imagen empresarial es la representación visual del producto, de la empresa, de sus valores y



de todo aquello que representa. Tu imagen puede tener como resultado una percepción negativa o positiva de tu marca”

Existen muchos factores que determinan si una empresa será exitosa o no, la calidad del producto o servicio, la excelencia, la atención al cliente, la atención al propio recurso humano, sin embargo, en mercados tan competitivos debemos estar de acuerdo en que la percepción de nuestra empresa es clave para atraer a los posibles clientes (Sodexo, s.f.).

- **Responsabilidad Social por los Productos /Servicios**

Chiavenato (2011) “evalúa el trato proporcionado a quienes compran productos y servicios de la empresa, como también su compromiso para atenderlos” (p. 497).

- **Responsabilidad Social por los Empleados**

Para Chiavenato (2011) la responsabilidad social significa la actuación socialmente responsable de los miembros de la organización, las actividades de beneficencia y los compromisos de esta con la sociedad en general y de forma más intensa, con los grupos o partes de ella con que tiene más contacto. La responsabilidad social se refiere a la actitud y comportamiento de la organización ante las exigencias sociales, derivadas de sus actividades, que le plantea la sociedad. Esto implica que la organización debe evaluar y pagar los costos sociales que ella misma genera, así como ampliar el terreno de sus objetivos mediante la definición del papel social que desempeñara para, con todo ellos, tener legitimidad y asumir su responsabilidad entre los diversos grupos humanos que integran y representan la sociedad en su conjunto. (p. 450)



2.4. Marco Conceptual

2.4.1. *Ausentismo:*

“Es cuando una persona no se presenta a trabajar” (Robbins y Coulter, 2018, p. 485)

2.4.2. *Cohesión:*

“Se relaciona con la unión e integración que se percibe con los compañeros, jefes y subordinados con los cuales de manera frecuente la persona interactúa en equipo” (Uribe, 2015, p. 101).

2.4.3. *Comunicación:*

El proceso de transmisión y recepción de ideas, creencias, actitudes y sentimientos, mediante uno o más medios de difusión que generan una respuesta. Incluye la habilidad de usar cualquier modo de transmitir y recibir conceptos o mensajes, ya sea en forma verbal o no verbal, escrita o escuchada, por medios electrónicos o impresos, y retroalimentar de manera constructiva a otras personas (Híjar, 2016, p. 592)

2.4.4. *Competencias:*

“Las competencias son las características de una persona, ya sean innatas o adquiridas, que están relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo” (Freire et al., 2013, p. 17)

2.4.5. *Compromiso organizacional*

“Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta”. (Robbins y Judge, 2013, p. 75)

2.4.6. *Conocimiento:*

Según Louffat (2012, p. 28) “se refieren a la cantidad y calidad de conocimientos teóricos sobre algún tema, asunto, situación”.



2.4.7. Motivación:

“La motivación es la influencia interna que impulsa la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como laboral” (Louffat, 2015, p. 235).

2.4.8. Políticas:

“Son reglas establecidas para dirigir funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos deseados” (Chiavenato, 2017, p. 102).

2.4.9. Rotación de puesto:

“Movimiento sistemático de trabajadores de un puesto a otro con el propósito de incrementar su satisfacción y de reducir la monotonía” (Chiavenato, 2009, p. 505).

2.4.10. Satisfacción:

“Refleja nuestras actitudes y sentimientos hacia el trabajo los factores que más influyen en la satisfacción laboral son: el trabajo en sí mismo, las actitudes, los valores y la personalidad” (Griffin et al., 2017, p. 127).

2.5. Variable de Estudio

2.5.1. Conceptualización de la Variable

Tabla 2

Conceptualización de la variable

Variable	Definición operacional	Dimensiones
Calidad de vida	Chiavenato (2020) citando a Walton, señala ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, estos factores son considerados como dimensiones dentro del presente estudio. En este sentido, se reconocen los siguientes factores:	Compensación justa y adecuada:
Concepto de calidad de vida laboral (CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente	Compensación justa y adecuada;	La justa distribución de la compensación depende de que tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna (el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización) y de la equidad externa (el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo). (Chiavenato, 2020, p. 180)



Variable	Definición operacional	Dimensiones
laboral, los beneficios y servicio obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (Lorenzo, 2016, p. 141)	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo; Utilización y desarrollo de capacidades; Oportunidades 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.	<p>Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Estas incluyen las dimensiones de la jornada laboral y el entorno físico adecuado para la salud y el bienestar de la persona. (Chiavenato, 2020, p. 180)</p> <p>Utilización y desarrollo de capacidades: Se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca de su desempeño. (Chiavenato, 2020, p. 180)</p> <p>Oportunidades de crecimiento y seguridad: “Se debe ofrecer la posibilidad de hacer carrera en la organización, de crecimiento y desarrollo personal y de seguridad de un empleo duradero” (Chiavenato, 2020, p. 180).</p> <p>Integración social en la Organización: “Esto implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindar apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de perjuicios” (Chiavenato, 2020, p. 180).</p> <p>Garantías Constitucionales: “Se entiende como la institución 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, 2020, p. 180)</p> <p>Trabajo y espacio total de vida: “El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo de ocio y sus actividades comunitarias” (Chiavenato, 2020, p. 180).</p> <p>Relevancia social de la vida en el trabajo: El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona por formar parte de una organización; la cual debe tener una actuación y una imagen delante de la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración. (Chiavenato, 2020, p. 180)</p>

Nota. Elaboración propia



2.5.2. Operacionalización de la Variable

Tabla 3

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Calidad de vida	Compensación justa y adecuada	Renta (salario) adecuada para el trabajo Equidad interna (compatibilidad interna) Equidad externa (compatibilidad externa)
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral Entorno físico (seguro y saludable)
	Utilización y desarrollo de capacidades	Autonomía Significado de la tarea Identidad de la tarea Variedad de habilidades Realimentación y re información
	Oportunidades de crecimiento y seguridad	Posibilidades de hacer carrera Crecimiento profesional Seguridad de empleo
	Integración social en la Organización	Igualdad de Oportunidades Relaciones interpersonales y grupales Sentido comunitario
	Garantías Constitucionales	Respeto a las leyes y los derechos laborales Libertad de expresión Normas y rutinas claras de la organización
	Trabajo y 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 los productos/servicios Responsabilidad social por los empleados

Nota. Elaboración propia

2.6. Marco Institucional

La Dirección Regional de Agricultura Cusco, es responsable de dirigir, orientar, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar el cumplimiento de las funciones en materia agraria establecidas en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, normas sectoriales y demás normas emitidas por las gerencias regionales de la sede central del Gobierno



Regional Cusco. Además de dirigir las funciones relacionadas a Gobernanzas, Desarrollo de Producto Agropecuario, Articulación Comercial, Prestaciones Agropecuarias, Recursos Naturales y Titulación de la Propiedad Agraria en el marco de las cadenas de valor público (GERAGRI, 2022).

2.6.1. Misión

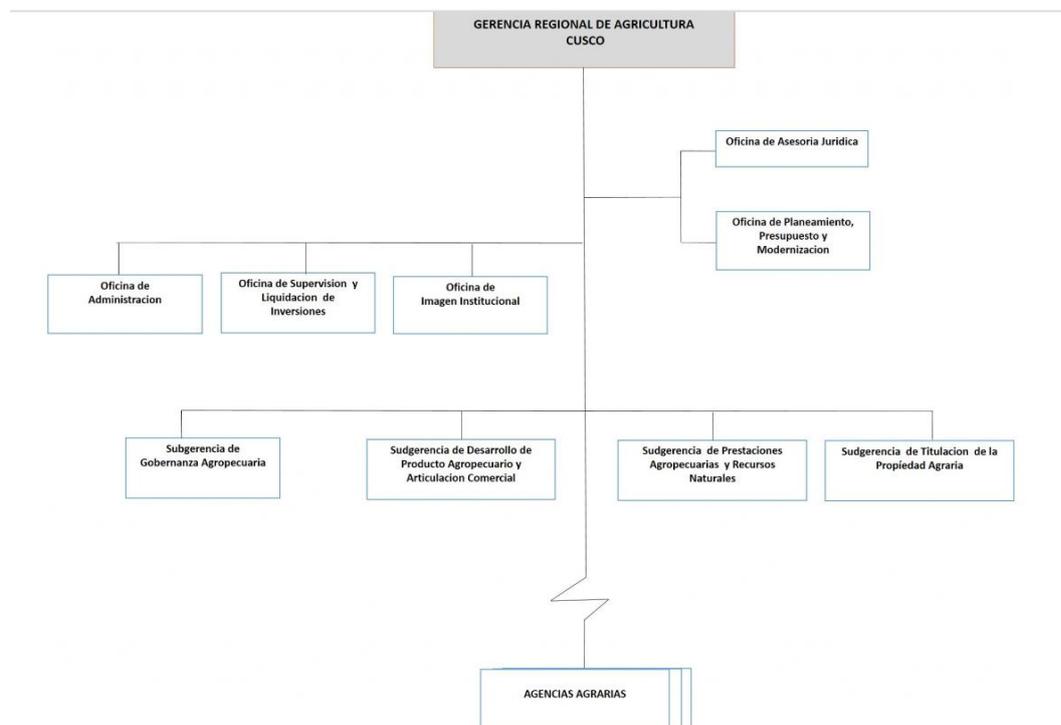
“Liderar el sector agrario, promover la organización de los productores agrarios bajo el enfoque de Cadenas Productivas, proporcionar orientaciones y servicios de calidad, para lograr una actividad agropecuaria sostenible, rentable y competitiva” (GERAGRI, 2022).

2.6.2. Visión

“Gerencia Regional de Agricultura de Cusco, moderna, dinámica, sólida y reconocida a nivel regional como rectora e impulsora del desarrollo agrario, en un entorno de productores agrarios organizados y competitivos” (GERAGRI, 2022).

2.6.3. Organigrama

Figura 2 Organigrama



Nota. Tomado de GERAGRI (2022)



CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica.

“Investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2019, p. 43).

3.2. Enfoque de investigación

La presente investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo.

“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 et al., 2015, p. 4)

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental.

“Diseños no Experimentales de investigación, son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (Carrasco, 2019, p. 75)

3.4. Alcance de la investigación

La investigación se realizó con un alcance descriptivo.

“Tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 105).



3.5. Población y muestra de la investigación

3.5.1. Población

La población estuvo constituida por los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura que son 40.

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por el 100% de la población, al ser considerada está un número manejable de sujetos de estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 4

Técnicas e instrumentos

Técnicas: Manera o forma de obtención de datos	Instrumento: Herramienta que se utiliza para la recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

Nota. Tomado de Canahuire et al. (2015)

3.7. Procesamiento de datos

Para realizar el procesamiento de datos se utilizó el Ms Excel y el paquete estadístico SPSS en su última versión.



CAPÍTULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para describir la calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022, se encuestó a 40 trabajadores, en el que se considera 27 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 5

Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Calidad de vida laboral	Compensación justa y adecuado	Renta	1
		Equidad interna	2
		Equidad externa	3
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral	4
		Entorno físico	5, 6
	Utilización y desarrollo de capacidades	Autonomía	7
		Significado de la tarea	8
		Identidad de la tarea	9
		Variedad de habilidades	10
		Realimentación y re información	11
	Oportunidades de crecimiento y seguridad	Posibilidades de hacer carrera	12
		Crecimiento profesional	13
		Seguridad de empleo	14
	Integración social en la organización	Igualdad de oportunidades	15
		Relaciones interpersonales y grupales	16, 17
		Sentido comunitario	18
	Garantías constitucionales	Respeto a las leyes y derechos laborales	19, 20
		Libertad de expresión	21
	Trabajo y espacio social de vida	Normas y rutinas claras de la organización	22, 23
		Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	24
	Relevancia social de la vida en el trabajo	Imagen de la empresa	25
		Responsabilidad social de los productos/servicios	26
		Responsabilidad social por los empleados	27

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



Tabla 6

Descripción de la Baremación y escala de interpretación

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuada
1,81 – 2,60	Inadecuada
2,61 – 3,40	Poco adecuada
3,41 – 4,20	Adecuada
4,21 – 5,00	Muy adecuada

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado en la descripción de la calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022. 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: α

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.850	27

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.850 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultados de las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral

Para describir la calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022, se describe las dimensiones: Compensación justa y adecuado, Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, Utilización y desarrollo de capacidades, Oportunidades de crecimiento y seguridad, Integración social en la organización, Garantías constitucionales, Trabajo y espacio



social de vida y 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 la compensación justa y adecuada de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

A) **Resultados de los indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada**

Tabla 8

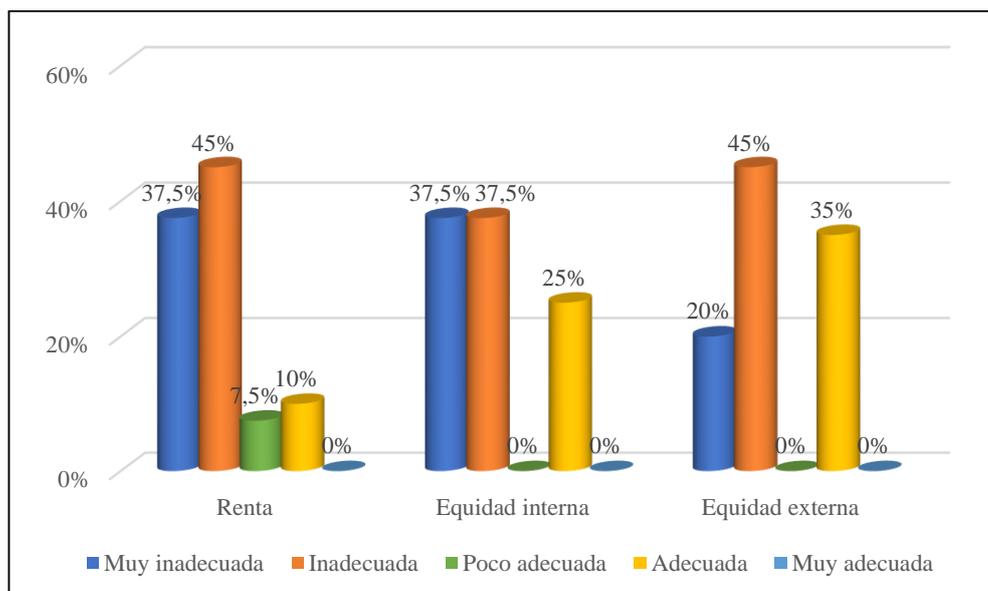
Indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada

	Renta		Equidad interna		Equidad externa	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	15	37.5%	15	37.5%	8	20.0%
Inadecuada	18	45.0%	15	37.5%	18	45.0%
Poco adecuada	3	7.5%	0	0.0%	0	0.0%
Adecuada	4	10.0%	10	25.0%	14	35.0%
Muy adecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 3

Indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada





Interpretación y análisis:

- De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 45% de los colaboradores contratados, indican que la renta (salario) es inadecuada, el 37.5% indica que es muy inadecuada, el 7.5% indican que es poco adecuada y solo el 10% indica que es adecuada y ninguno indica que sea muy adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la renta (sueldo o salario) que perciben no está acorde a las actividades que realizan, asimismo no les permite satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad, ego o estatus.
- El 37.5% de los colaboradores contratados indican que la equidad interna es muy inadecuada, así mismo el otro 37.5% indican que es inadecuada, sin embargo, el 25% considera que es adecuada y ninguno indico que sea poco adecuada o muy adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que casi nunca existe ese equilibrio entre sus aportaciones a los fines de la institución y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las personas que trabajan a su alrededor.
- El 45% de los colaboradores contratados indican que la equidad externa es inadecuada, el 20% indican muy inadecuada, sin embargo, el 35% indican que es adecuada, y ninguno indico que sea poco adecuado o muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la compensación que ofrece pocas veces permite atraer, motivar y conservar al personal calificado que requieren para obtener los resultados. El nivel de pago al personal no siempre es el más competitivo con el de otras organizaciones en su entorno.



B) Resultados de la dimensión Compensación justa y adecuada

Tabla 9

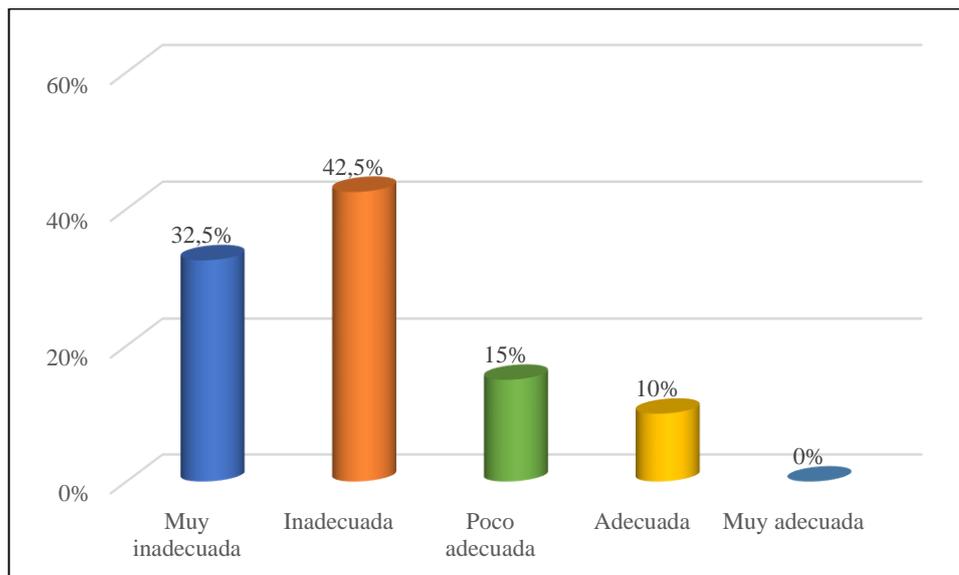
Compensación justa y adecuado

	f	%
Muy inadecuada	13	32.5%
Inadecuada	17	42.5%
Poco adecuada	6	15.0%
Adecuada	4	10.0%
Muy adecuada	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 4

Compensación justa y adecuada



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 42.5% de los colaboradores contratados, indican la dimensión compensación justa y adecuada es inadecuada, el 32.5% indica que es muy inadecuada, el 15% indican que es poco adecuada y tan solo el 10% indica que es adecuada y ninguno indica que sea muy adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la renta (sueldos y salarios) no compensa su desempeño, pocas veces existe una



justa distribución de la compensación en la institución, así mismo consideran que a veces se da el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la institución y el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo externo.

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

Tabla 10

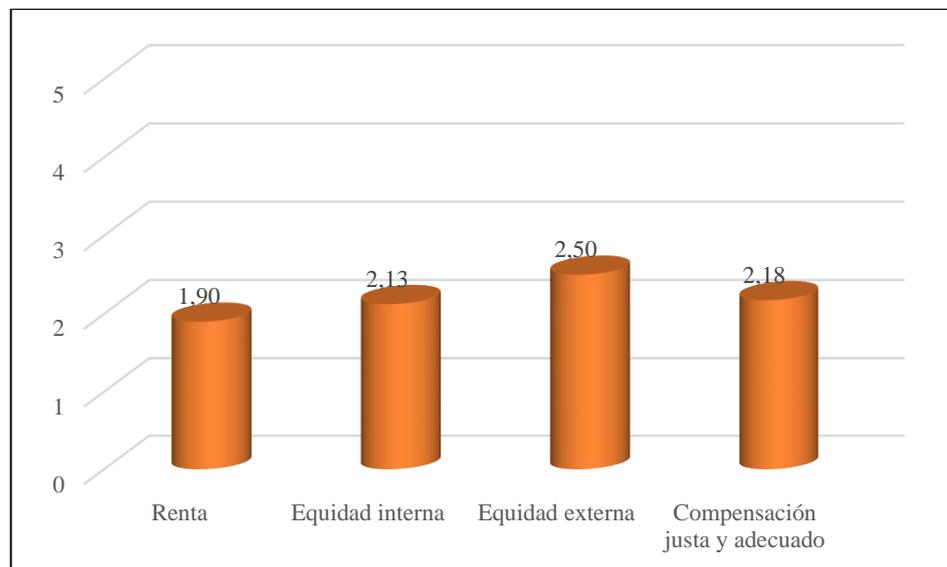
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada

	Promedio	Interpretación
Renta	1.90	Inadecuada
Equidad interna	2.13	Inadecuada
Equidad externa	2.50	Inadecuada
Compensación justa y adecuado	2.18	Inadecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 5

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





Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compensación justa y adecuada, se observa en la figura N°5 que renta tiene un promedio de 1.90 calificada como inadecuada, la equidad interna tiene un promedio de 2.13 calificada como inadecuada, la equidad externa tiene un promedio de 2.50 calificada como inadecuada; y la dimensión Compensación justa y adecuada tiene un promedio de 2.18 calificada también como inadecuada.

El indicador renta es la que presenta la menor valoración con un promedio de 1.90, siendo calificado como inadecuada; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la renta (sueldo o salario) que perciben no está acorde a las actividades que realizan.

4.2.2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El objetivo es describir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 11

Indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

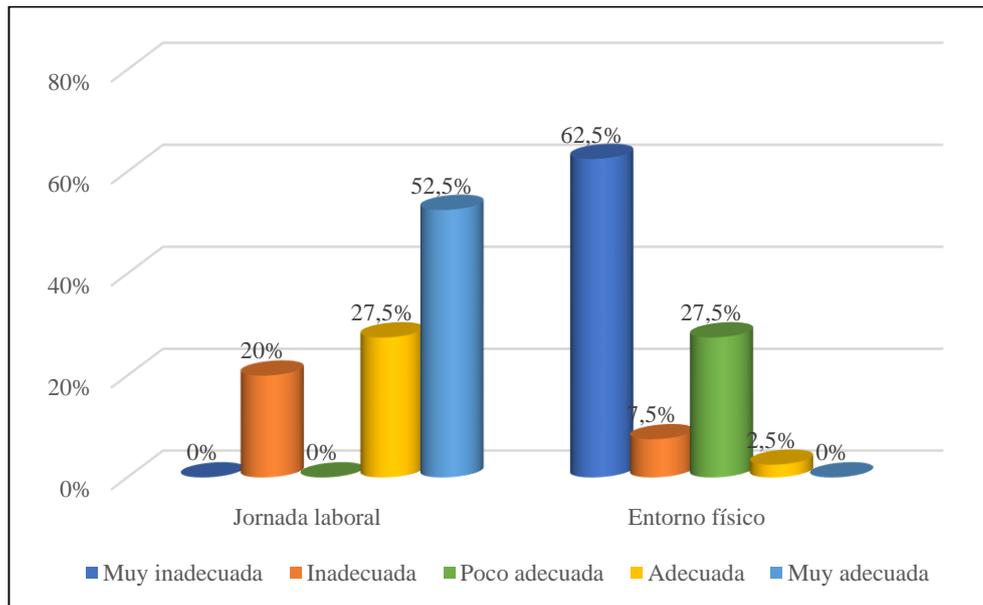
	Jornada laboral		Entorno físico	
	f	%	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%	25	62.5%
Inadecuada	8	20.0%	3	7.5%
Poco adecuada	0	0.0%	11	27.5%
Adecuada	11	27.5%	1	2.5%
Muy adecuada	21	52.5%	0	0.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada



Figura 6

Indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo



Interpretación y análisis:

- El 52.5% de los colaboradores contratados indican que la jornada laboral es muy adecuada, el 27.5% indican que es adecuada, sin embargo, el 20% consideran que es inadecuada y ninguno indico que sea poco adecuada o muy inadecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican que siempre realizan sus actividades en la jornada de ocho horas diarias o 48 horas semanales establecidas por ley.
- El 62.5% de los colaboradores contratados indican que el entorno físico es muy inadecuado, el 7.5% indican inadecuado, el 27.5% indican que es poco adecuado, y tan solo el 2.5% indican que es adecuado y ninguno indico muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que los ambientes de trabajo no cuentan con la seguridad establecida en el reglamento de seguridad e higiene, así mismo los espacios no son apropiados para que realicen sus actividades.



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

Tabla 12

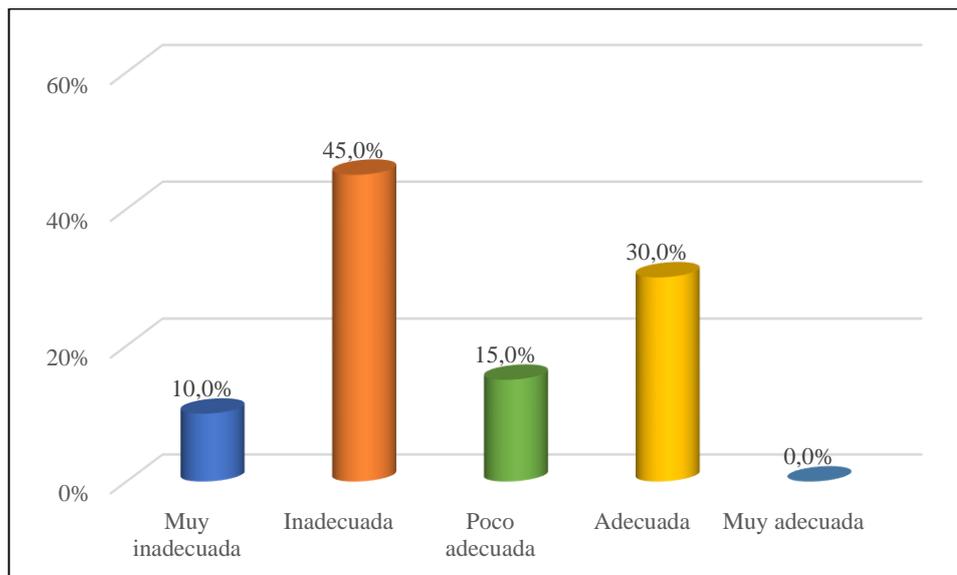
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

	f	%
Muy inadecuada	4	10.0%
Inadecuada	18	45.0%
Poco adecuada	6	15.0%
Adecuada	12	30.0%
Muy adecuada	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 7

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo



Interpretación y análisis:

- El 45% de los colaboradores contratados indican que la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo es inadecuado, el 10% indican muy inadecuado, el 15% indican que es poco adecuado, sin embargo, el 30% indican que es adecuado y ninguno indico muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que el entorno físico donde ejecutan sus actividades no siempre asegura su salud y bienestar por ser espacios pequeños



y poco apropiados, sin embargo, indican que la jornada laboral se desarrolla en el tiempo establecido por ley.

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

Tabla 13

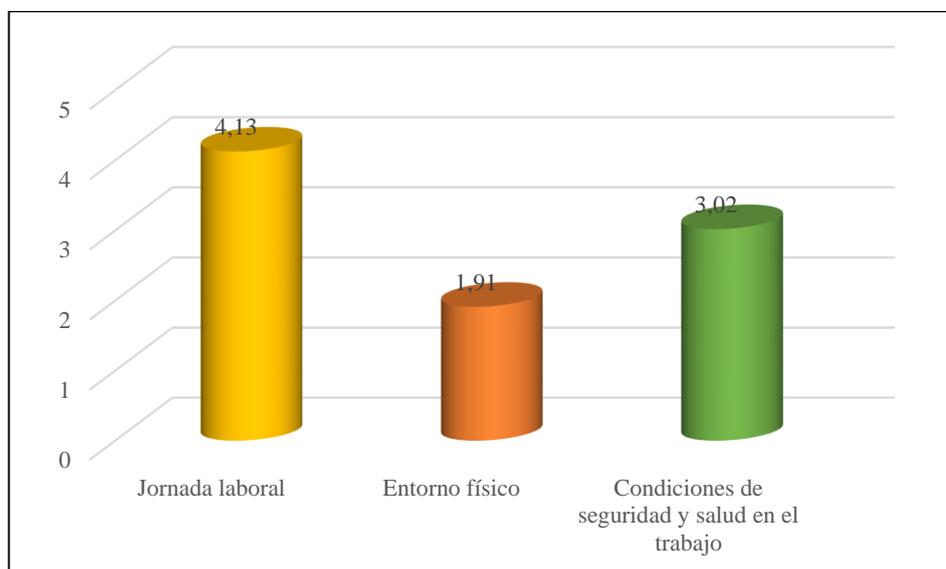
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

	Promedio	Interpretación
Jornada laboral	4.13	Adecuada
Entorno físico	1.91	Inadecuada
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	3.02	Poco adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 8

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



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se observa en la figura N°8 que la jornada laboral tiene un promedio de 4.13 calificada como adecuada, el entorno físico tiene un promedio de



1.91 calificada como inadecuada; la dimensión Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tiene un promedio de 3.02 calificada como poco adecuada.

El indicador entorno físico es la que presenta la menor valoración con un promedio de 1.91, siendo calificado como inadecuada; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que los espacios físicos donde deben realizar sus actividades no son apropiados (espacios pequeños que han sido adaptados), no siempre les brindan la seguridad debida.

4.2.3. Utilización y desarrollo de capacidades

El objetivo es describir la utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

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

Tabla 14

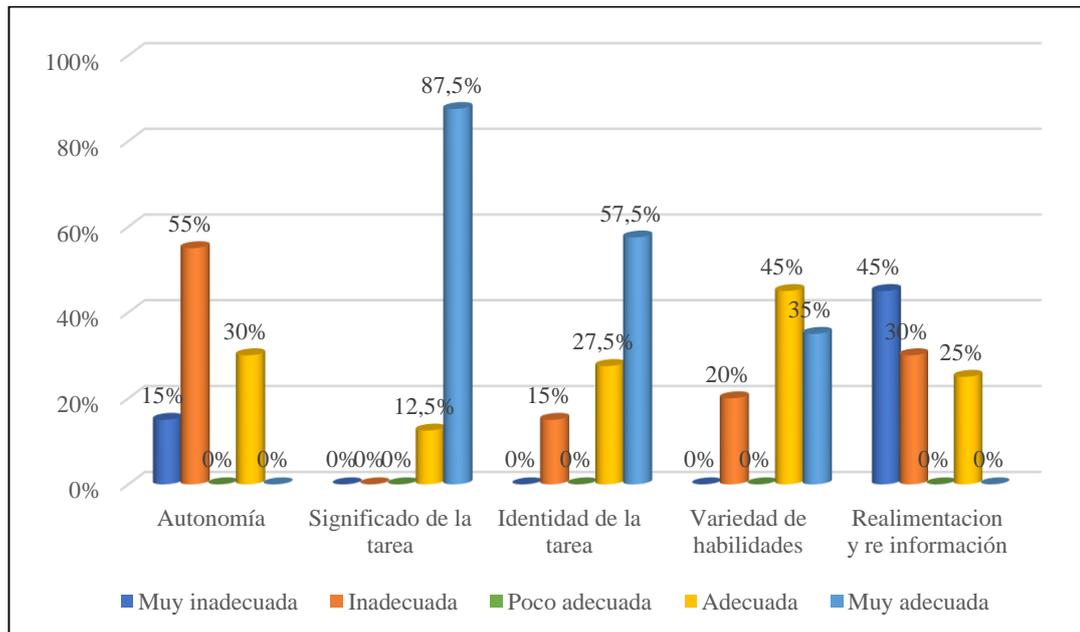
Indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades

	Autonomía		Significado de la tarea		Identidad de la tarea		Variedad de habilidades		Realimentación y re información	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	6	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	18	45.0%
Inadecuada	22	55.0%	0	0.0%	6	15.0%	8	20.0%	12	30.0%
Poco adecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Adecuada	12	30.0%	5	12.5%	11	27.5%	18	45.0%	10	25.0%
Muy adecuada	0	0.0%	35	87.5%	23	57.5%	14	35.0%	0	0.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 9

Indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades



Interpretación y análisis:

- El 55% de los colaboradores contratados indican que la autonomía es inadecuada, el 15% indican que es muy inadecuada, sin embargo, el 30% consideran que es adecuada y ninguno indico que sea poco adecuada o muy adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican que casi nunca cuentan con la libertad y discreción para desempeñar sus actividades.
- El 87.5% de los colaboradores contratados indican que el significado de la tarea es muy adecuado, el 12.5% indican que es adecuado, y ninguno indico que sea poco adecuado, inadecuado y muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican que siempre están conscientes de la importancia de su trabajo en el logro de los objetivos institucionales.
- El 57.5% de los colaboradores contratados indican que la identidad de la tarea es muy adecuada, el 27.5% indican que es adecuada, sin embargo, el 15% indican que es inadecuado y ninguno indico que sea poco adecuado y muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican



que casi siempre identifican sus actividades de principio a fin, conocen los procesos de cada actividad.

- El 45% de los colaboradores contratados indican que la variedad de habilidades es adecuada, el 35% indican que es muy adecuada, sin embargo, el 20% indican que es inadecuado y ninguno indico que sea poco adecuado y muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican que casi siempre hacen uso de sus diversas habilidades para cumplir con sus actividades y metas.
- El 45% de los colaboradores contratados indican que la variedad de habilidades es muy inadecuada, el 30% indican que es inadecuada, sin embargo, el 25% indican que es adecuada y ninguno indico que sea poco adecuado y muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican que casi nunca reciben una retroalimentación de los temas que requieren por parte de sus jefes inmediatos.

B) Resultados de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades

Tabla 15

Utilización y desarrollo de capacidades

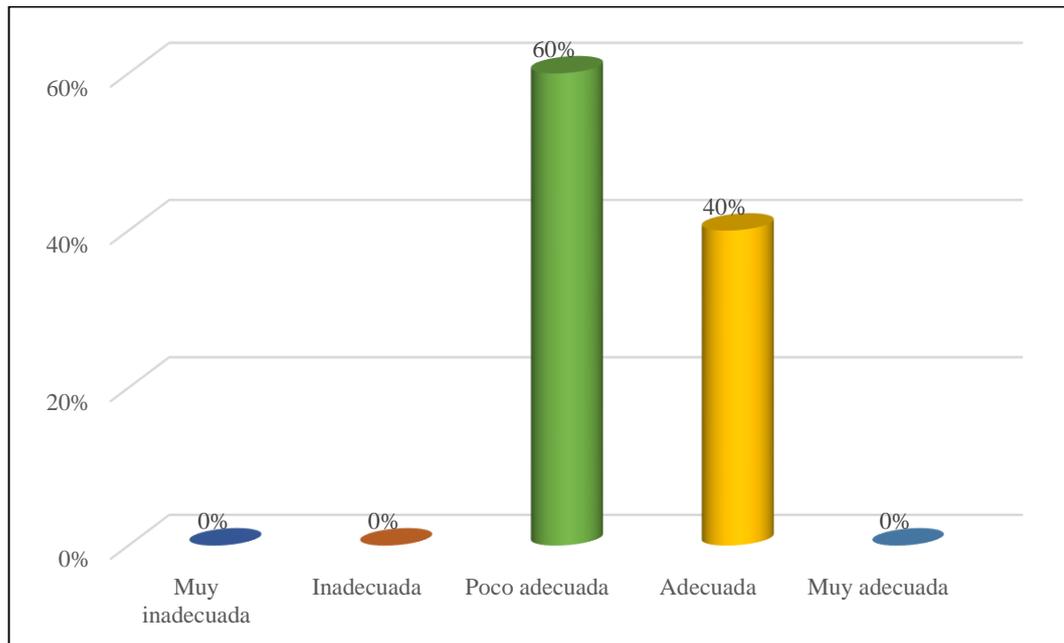
	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	0	0.0%
Poco adecuada	24	60.0%
Adecuada	16	40.0%
Muy adecuada	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada



Figura 10

Utilización y desarrollo de capacidades



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 60% de los colaboradores contratados, indican la dimensión utilización y desarrollo de capacidades es poco adecuada y el 40% indica que es adecuada, ninguno indica que sea muy inadecuada, inadecuada o muy adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que utilizan sus habilidades y conocimientos para lograr sus metas, que es importante el trabajo que realizan e identifican con plenitud los procesos que deben efectuar, sin embargo, no siempre cuentan con la libertad para proceder en su actuar ni se les brinda una realimentación y reinformación en temas que desconocen o dificultan.



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

Tabla 16

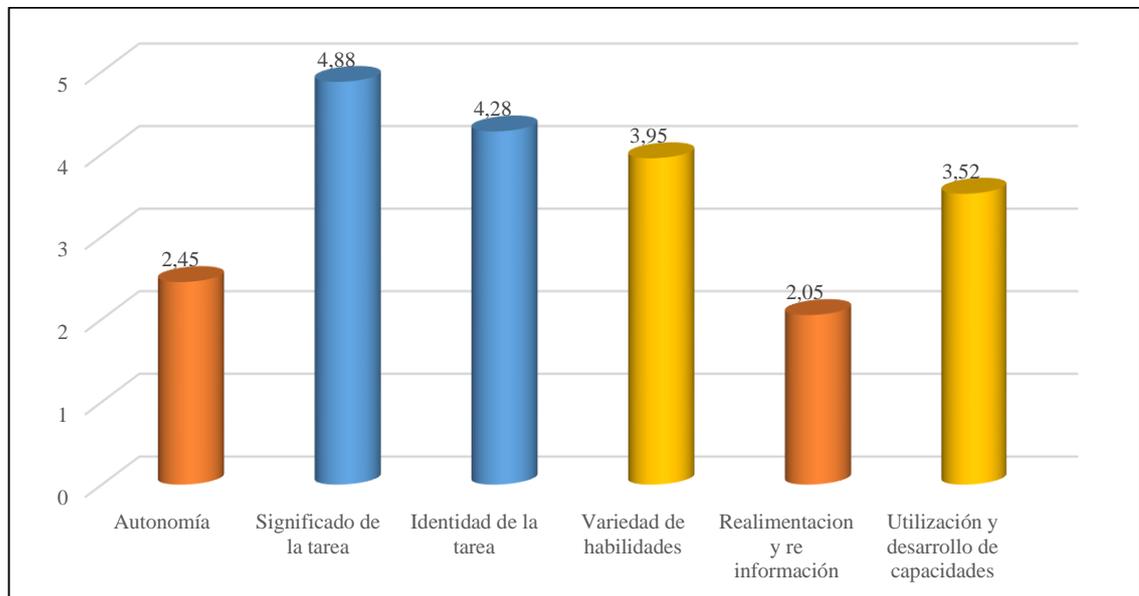
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Utilización y desarrollo de capacidades

	Promedio	Interpretación
Autonomía	2.45	Inadecuada
Significado de la tarea	4.88	Muy adecuada
Identidad de la tarea	4.28	Muy adecuada
Variedad de habilidades	3.95	Adecuada
Realimentación y re información	2.05	Inadecuada
Utilización y desarrollo de capacidades	3.52	Adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 11

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



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión utilización y desarrollo de capacidades, se observa en la figura N°11 que la autonomía tiene un promedio de 2.45 calificada como inadecuada, el significado de la tarea tiene un



promedio de 4.88 calificado como muy adecuado, la identidad de la tarea tiene un promedio de 4.28 calificado como muy adecuado, la variedad de habilidades tiene un promedio de 3.95 calificado como adecuado, la realimentación y re información tiene un promedio de 2.05 calificado como inadecuado; la dimensión utilización y desarrollo de capacidades, tiene un promedio de 3.52 calificada como adecuado.

El indicador realimentación y re información es la que presenta la menor valoración con un promedio de 2.05, siendo calificado como inadecuado; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que los jefes inmediatos no señalan los aspectos positivos o negativos del desarrollo de sus actividades, lo que posibilitaría un mejor desempeño laboral.

4.2.4. Oportunidades de crecimiento y seguridad

El objetivo es describir las oportunidades de crecimiento y seguridad de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

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

Tabla 17

Indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad

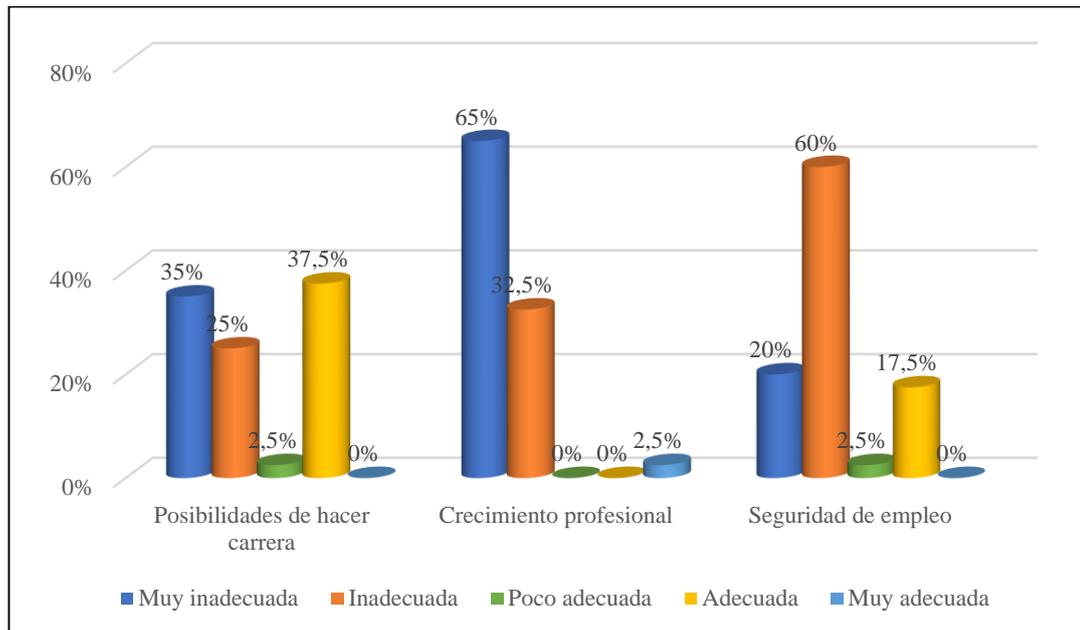
	Posibilidades de hacer carrera		Crecimiento profesional		Seguridad de empleo	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	14	35.0%	26	65.0%	8	20.0%
Inadecuada	10	25.0%	13	32.5%	24	60.0%
Poco adecuada	1	2.5%	0	0.0%	1	2.5%
Adecuada	15	37.5%	0	0.0%	7	17.5%
Muy adecuada	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada



Figura 12

Indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad



Interpretación y análisis:

- El 37.5% de los colaboradores contratados indican que la posibilidad de hacer carrera es adecuada, por el contrario, el 35% indican que es muy inadecuada, el 25% indican que es inadecuada, el 2.5% indican que es poco adecuado y ninguno indico que sea muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, indican que casi nunca tienen la posibilidad de ascender a puestos cada vez más altos y complejos.
- El 65% de los colaboradores contratados indican que el crecimiento profesional es muy inadecuado, el 32.5% indican que es inadecuado y tan solo el 2.5% indican muy adecuado y ninguno indico poco adecuado y adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución no brinda capacitaciones que posibilitarían su desarrollo profesional lo que conllevaría al logro de los objetivos tanto personales como institucionales.
- El 60% de los colaboradores contratados indican que la seguridad de empleo es inadecuada, el 20% indican que es muy inadecuado, el 2.5% indican que es poco adecuado, sin embargo, el 17.5% indican que es adecuado y ninguno indico muy adecuado. Los colaboradores



contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que no siempre son tomados en cuenta para la renovación de su contrato.

B) Resultados de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad

Tabla 18

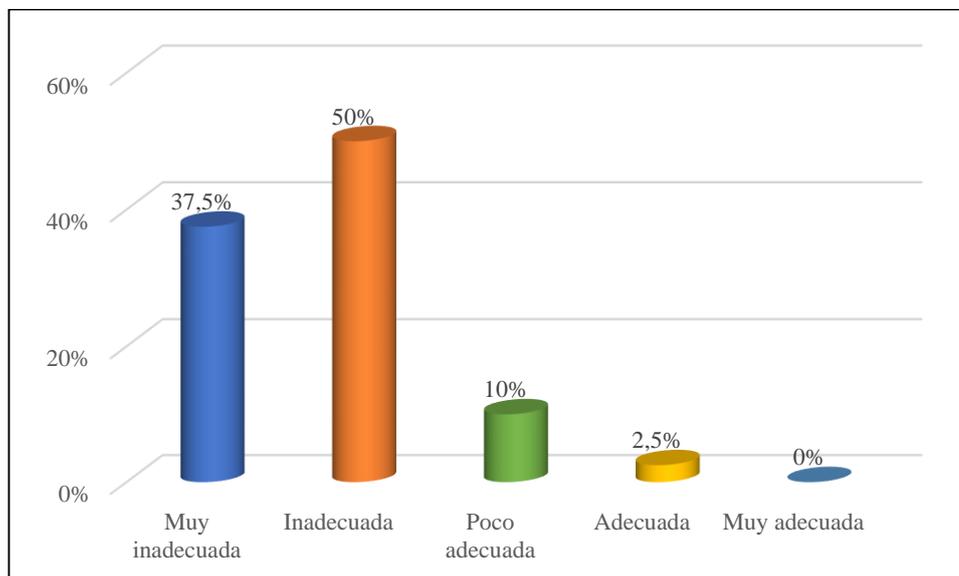
Oportunidades de crecimiento y seguridad

	f	%
Muy inadecuada	15	37.5%
Inadecuada	20	50.0%
Poco adecuada	4	10.0%
Adecuada	1	2.5%
Muy adecuada	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 13

Oportunidades de crecimiento y seguridad



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 50% de los colaboradores contratados, indican que la dimensión oportunidades de crecimiento y seguridad es inadecuado, el 37.5% indica que es muy inadecuado, el 10% indican que es poco



adecuado, el 2.5% indican que es adecuado y ninguno indica que sea muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución no ofrece posibilidades de hacer carrera, desarrollo personal y tampoco seguridad de un empleo duradero.

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

Tabla 19

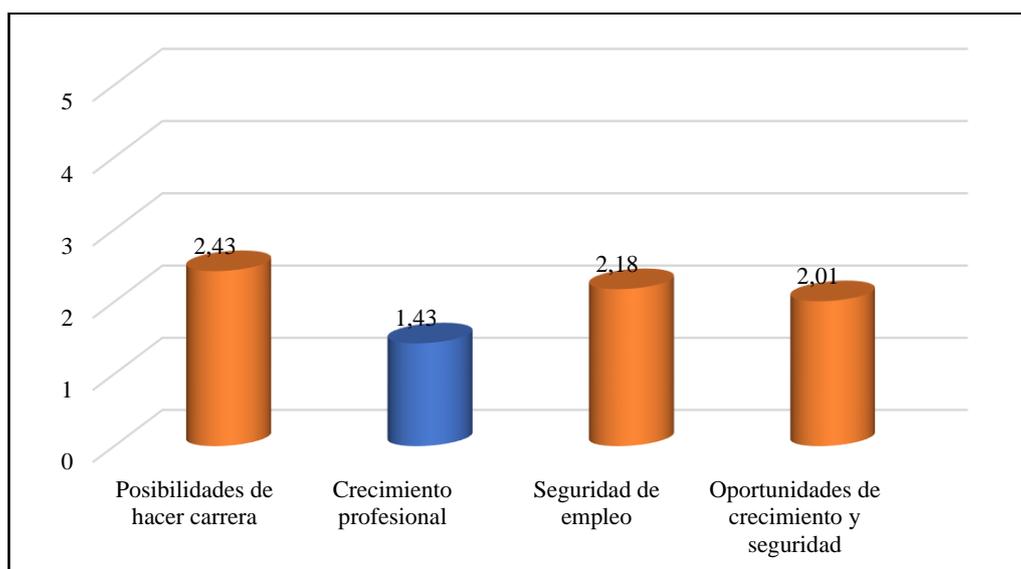
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Oportunidades de crecimiento y seguridad

	Promedio	Interpretación
Posibilidades de hacer carrera	2.43	Inadecuada
Crecimiento profesional	1.43	Muy inadecuada
Seguridad de empleo	2.18	Inadecuada
Oportunidades de crecimiento y seguridad	2.01	Inadecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 14

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





Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión oportunidades de crecimiento y seguridad se observa en la figura N°14 que las posibilidades de hacer carrera tienen un promedio de 2.43 calificada como inadecuada, crecimiento profesional tiene un promedio de 1.43 calificado como muy inadecuado, seguridad de empleo tiene un promedio de 2.18 calificado como inadecuado; la dimensión oportunidades de crecimiento y seguridad, tiene un promedio de 2.01 calificada como inadecuado.

El indicador crecimiento profesional es la que presenta la menor valoración con un promedio de 1.43, siendo calificado como muy inadecuado; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la institución no brinda oportunidades para su crecimiento profesional debido a que las capacitaciones son limitadas.

4.2.5. Integración social en la organización

El objetivo es describir la Integración social en la organización de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión Integración social en la organización

Tabla 20

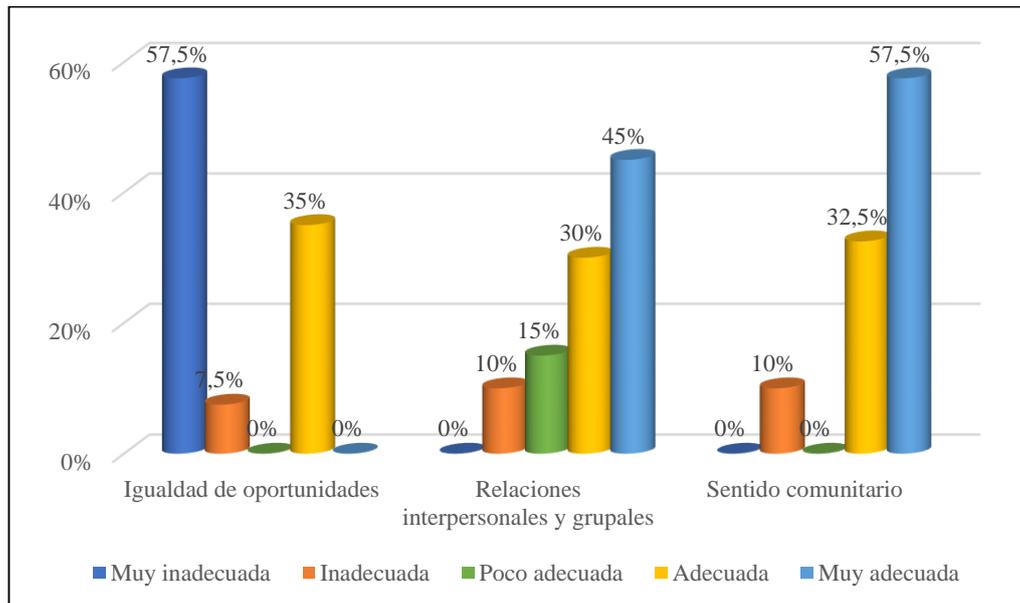
Indicadores de la dimensión Integración social en la organización

	Igualdad de oportunidades		Relaciones interpersonales y grupales		Sentido comunitario	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	23	57.5%	0	0.0%	0	0.0%
Inadecuada	3	7.5%	4	10.0%	4	10.0%
Poco adecuada	0	0.0%	6	15.0%	0	0.0%
Adecuada	14	35.0%	12	30.0%	13	32.5%
Muy adecuada	0	0.0%	18	45.0%	23	57.5%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 15

Indicadores de la dimensión Integración social en la organización



Interpretación y análisis:

- El 57.5% de los colaboradores contratados indican que la igualdad de oportunidades es muy inadecuada, el 7.5% indican que es muy inadecuado, sin embargo, el 35% indican que es adecuado y ninguno indico poco adecuado y muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que casi nunca reciben el mismo trato y reconocimiento que los colaboradores nombrados.
- El 45% de los colaboradores contratados indican que las relaciones interpersonales y grupales son muy adecuadas, el 30% indican que son adecuadas, sin embargo, el 15% indican que es poco adecuada, el 10% indican que es inadecuado y ninguno indico muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que el clima laboral a veces es apropiado y que la conformación de grupos ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.
- El 57.5% de los colaboradores contratados indican que el sentido comunitario es muy adecuado, el 32.5% indican que son adecuadas, sin embargo, el 10% indican que es inadecuado, y ninguno indico poco adecuado y muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco,



manifiestan que casi siempre participan de manera voluntaria y proactiva en las actividades de responsabilidad con la comunidad.

B) Resultados de la dimensión Integración social en la organización

Tabla 21

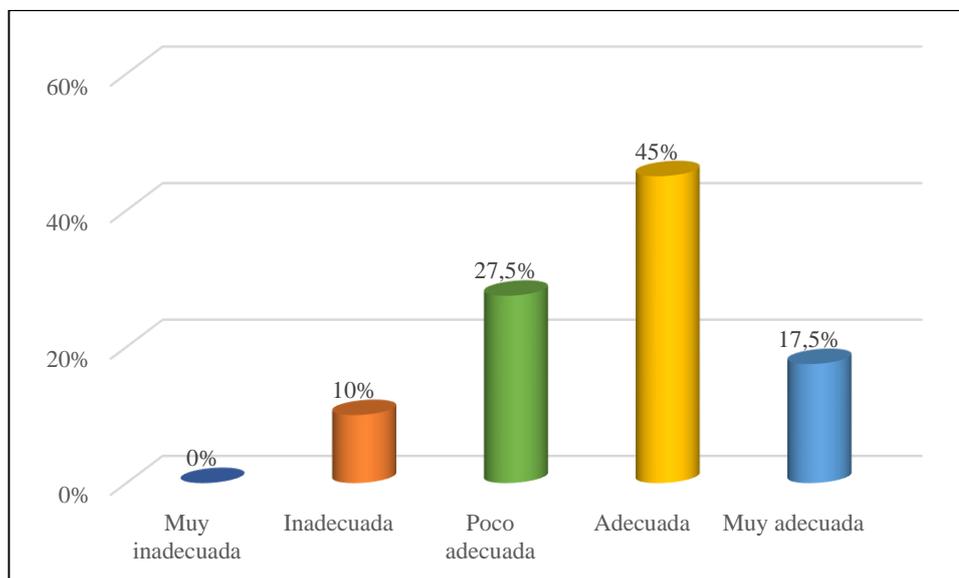
Integración social en la organización

	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	4	10.0%
Poco adecuada	11	27.5%
Adecuada	18	45.0%
Muy adecuada	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 16

Integración social en la organización



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 45% de los colaboradores contratados, indican que la dimensión integración social en la organización es adecuado, el 27.5% indica que es poco adecuado, el 17.5% indican que es muy adecuado, el 10% indican que es inadecuado y ninguno indica que sea muy inadecuado.



Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que en la institución los colaboradores se apoyan, existe franqueza entre ellos y existe sentido comunitario, pero consideran que casi nunca existe igualdad de oportunidades sobre todo entre contratados y nombrados.

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

Tabla 22

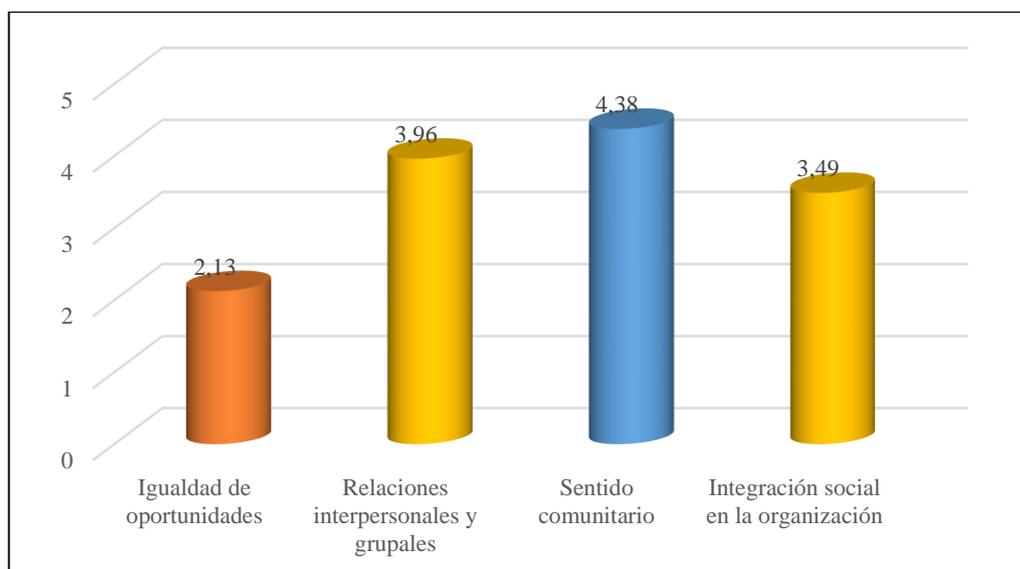
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Integración social en la organización

	Promedio	Interpretación
Igualdad de oportunidades	2.13	Inadecuada
Relaciones interpersonales y grupales	3.96	Adecuada
Sentido comunitario	4.38	Muy adecuada
Integración social en la organización	3.49	Adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 17

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





Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión integración social en la organización se observa en la figura N°17 que la igualdad de oportunidades tiene un promedio de 2.13 calificada como inadecuada, relaciones interpersonales y grupales tiene un promedio de 3.96 calificado como adecuado, sentido comunitario tiene un promedio de 4.38 calificado como muy adecuado; la integración social, tiene un promedio de 3.49 calificada como adecuado.

El indicador igualdad de oportunidades es la que presenta la menor valoración con un promedio de 2.13, siendo calificado como inadecuado; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la institución no brinda igualdad de condiciones para todos, los colaboradores contratados no siempre pueden beneficiarse de su esfuerzo en función de sus méritos.

4.2.6. Garantías constitucionales

El objetivo es describir la Garantías constitucionales de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales

Tabla 23

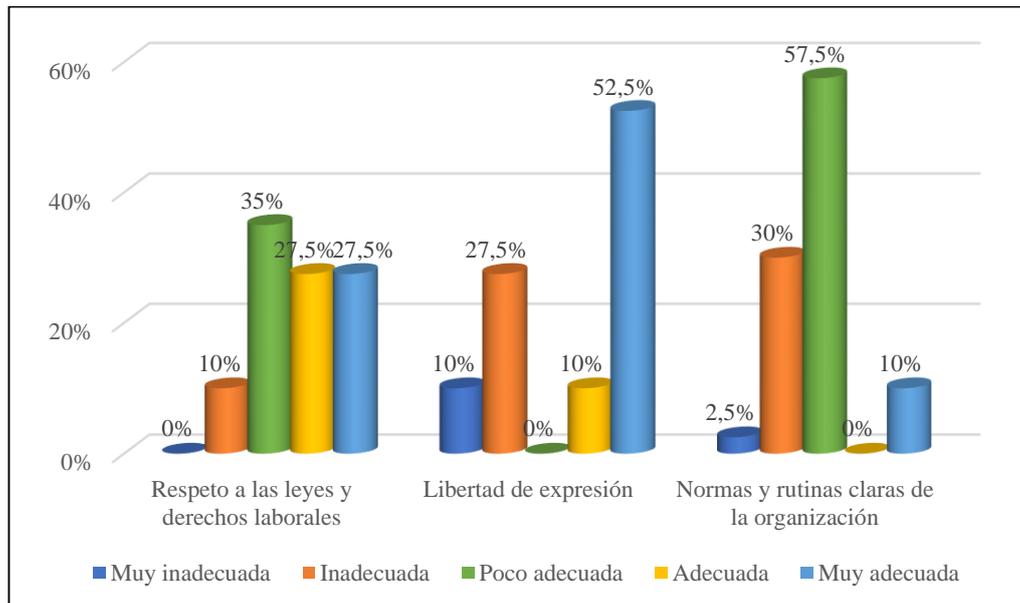
Indicadores de la dimensión Garantías constitucionales

	Respeto a las leyes y derechos laborales		Libertad de expresión		Normas y rutinas claras de la organización	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%	4	10.0%	1	2.5%
Inadecuada	4	10.0%	11	27.5%	12	30.0%
Poco adecuada	14	35.0%	0	0.0%	23	57.5%
Adecuada	11	27.5%	4	10.0%	0	0.0%
Muy adecuada	11	27.5%	21	52.5%	4	10.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 18

Indicadores de la dimensión garantías constitucionales



Interpretación y análisis:

- El 35% de los colaboradores contratados indican que el respeto a las leyes y derechos laborales es poco adecuado, el 27.5% indican que son adecuadas, el otros 27.5% indican que son muy adecuadas, sin embargo, el 10% indican que es inadecuado, y ninguno indico muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución casi siempre cumple con la normativa legal establecida para los contratados y así mismo cumple con las normas éticas y de responsabilidad social en relación a los derechos laborales.
- El 52.5% de los colaboradores contratados indican que la libertad de expresión es muy adecuada, el 27.5% indican que es inadecuado, el 10% indican que es muy inadecuado, el otro 10% indican que es adecuado y ninguno indico poco adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que expresan con libertad sugerencias y críticas sobre situaciones que la institución afronta.
- El 57.5% de los colaboradores contratados indican que las normas y rutinas claras de la organización es poco adecuada, el 30% indican que es inadecuada, el 10%



indican que es muy adecuada, el 2.5% indican que es muy inadecuada y ninguno indico adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que no siempre se comunican las reglas y los procedimientos de la institución.

B) Resultados de la dimensión Garantías constitucionales

Tabla 24

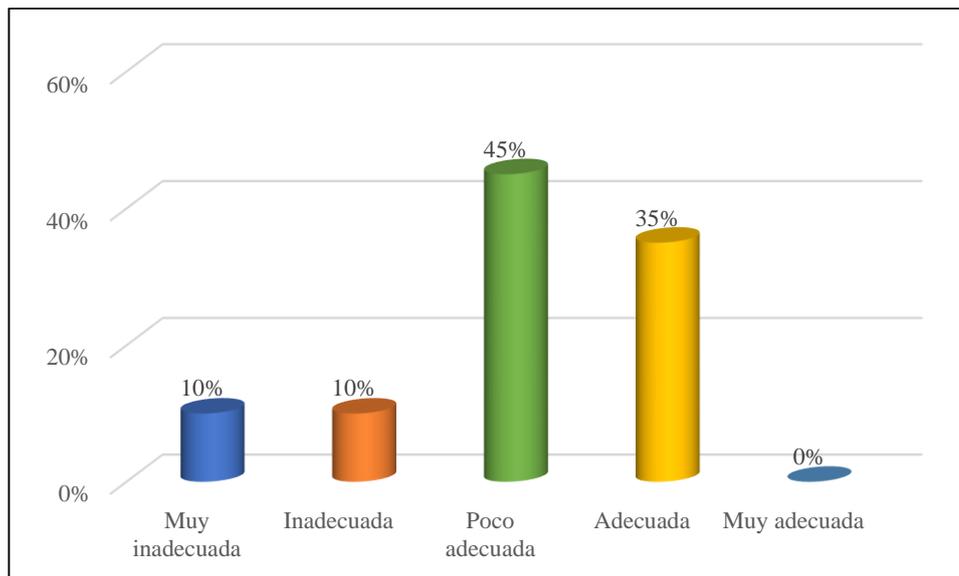
Garantías constitucionales

	f	%
Muy inadecuada	4	10.0%
Inadecuada	4	10.0%
Poco adecuada	18	45.0%
Adecuada	14	35.0%
Muy adecuada	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 19

Garantías constitucionales



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 45% de los colaboradores contratados, indican que la dimensión garantías constitucionales es poco adecuada, el 35% indica



que es adecuado, sin embargo, el 10% indican que es muy inadecuado, el otro 10% indican que es inadecuado y ninguno indica que sea muy adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución respeta los derechos laborales, pueden expresar con libertad sus críticas y a veces comunica las normas y procedimientos de la organización.

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

Tabla 25

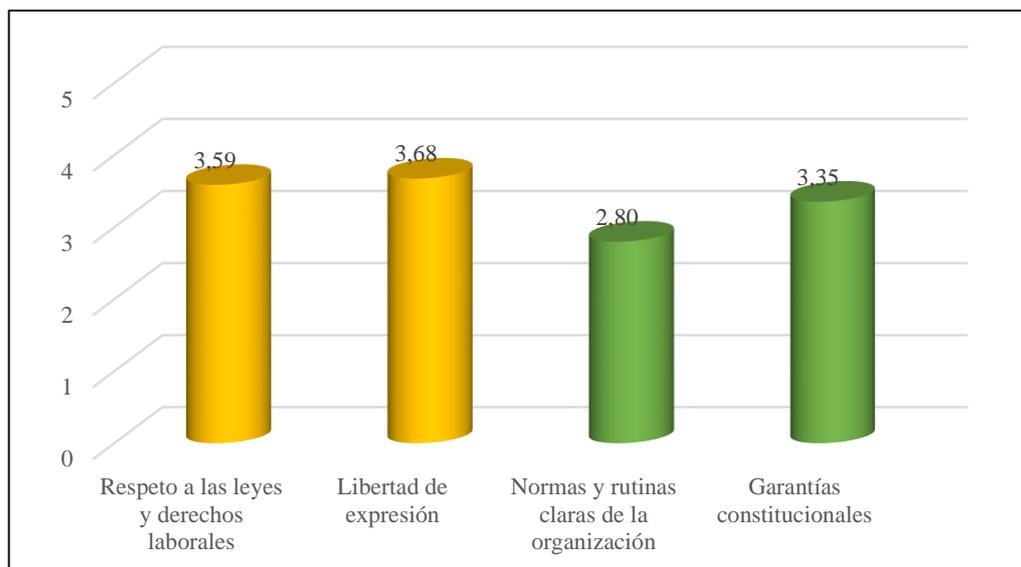
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales

	Promedio	Interpretación
Respeto a las leyes y derechos laborales	3.59	Adecuada
Libertad de expresión	3.68	Adecuada
Normas y rutinas claras de la organización	2.80	Poco adecuada
Garantías constitucionales	3.35	Poco adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 20

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Garantías constitucionales



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión garantías constitucionales se observa en la figura N°20 que el respeto a las leyes y derechos



laborales tiene un promedio de 3.59 calificada como adecuada, libertad de expresión tiene un promedio de 3.68 calificado como adecuada, las normas y rutinas claras de la organización tiene un promedio de 2.80 calificado como poco adecuado; las garantías constitucionales, tiene un promedio de 3.35 calificada como poco adecuado.

El indicador normas y rutinas claras de la organización es la que presenta la menor valoración con un promedio de 2.80, siendo calificado como poco adecuada; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la institución no siempre precisa las rutinas de la institución, tampoco indican las normas y derechos de los colaboradores contratados.

4.2.7. *Trabajo y espacio social de vida*

El objetivo es describir el trabajo y espacio social de vida de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

A) **Resultados de los indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida**

Tabla 26

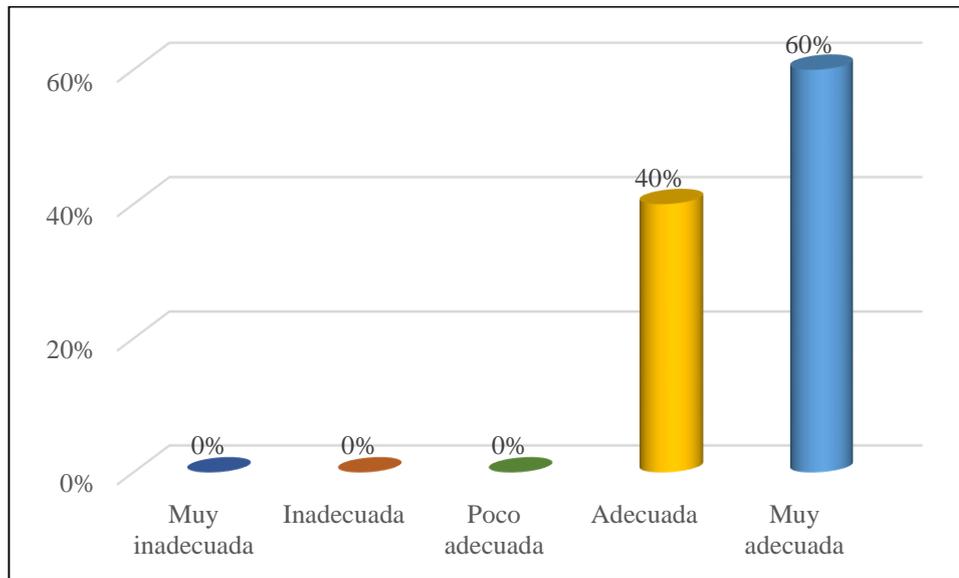
Indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida

	Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	
	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	0	0.0%
Poco adecuada	0	0.0%
Adecuada	16	40.0%
Muy adecuada	24	60.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 21

Indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida



Interpretación y análisis:

- El 60% de los colaboradores contratados indican que el papel equilibrado del trabajo en la vida personal es muy adecuado, el 40% indican que es adecuada, ninguno indico muy inadecuado, inadecuado o poco adecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que las actividades que realizan casi siempre son apropiadas y nos les causan agotamiento ni problemas de salud.

B) Resultados de la dimensión Trabajo y espacio social de vida

Tabla 27

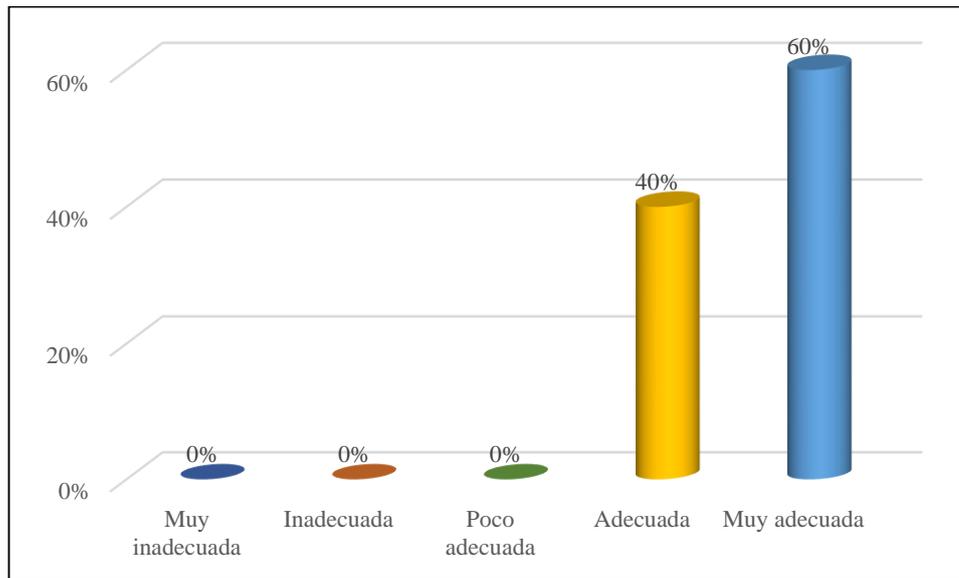
Trabajo y espacio social de vida

	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	0	0.0%
Poco adecuada	0	0.0%
Adecuada	16	40.0%
Muy adecuada	24	60.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 22

Trabajo y espacio social de vida



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 60% de los colaboradores contratados, indican que la dimensión trabajo y espacio social de vida es muy adecuada, el 40% indica que es adecuado y ninguno indica que sea muy inadecuado, inadecuado y poco adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que el trabajo no les absorbe todo el tiempo ni la energía en detrimento de otras actividades personales y familiares.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida

Tabla 28

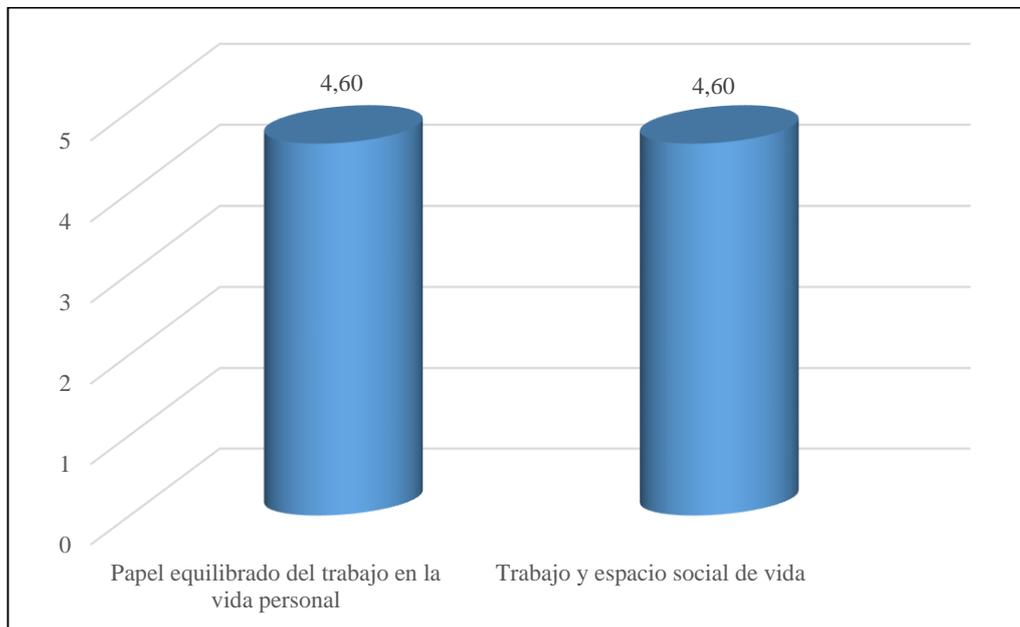
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida

	Promedio	Interpretación
Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	4.60	Muy adecuada
Trabajo y espacio social de vida	4.60	Muy adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 23

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Trabajo y espacio social de vida



Interpretación y análisis:

En la figura N°23 el papel equilibrado del trabajo en la vida personal tiene un promedio de 4.60 calificada como muy adecuada; el trabajo y espacio social de vida, tiene un promedio de 4.60 calificada como muy adecuada.

4.2.8. Relevancia social de la vida en el trabajo

El objetivo es describir la relevancia social de la vida en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.

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

Tabla 29

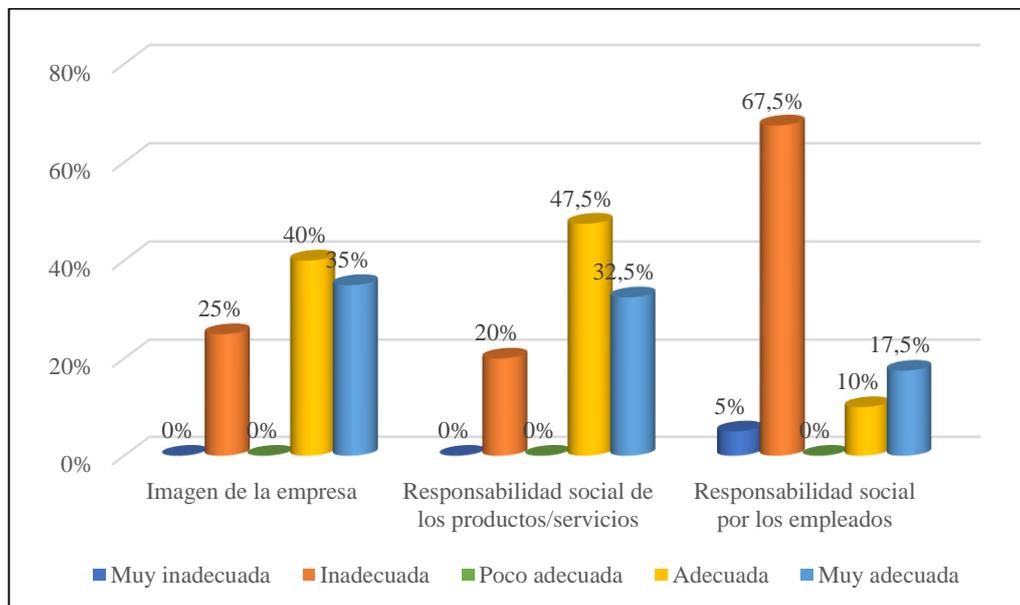
Indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo

	Imagen de la empresa		Responsabilidad social de los productos/servicios		Responsabilidad social por los empleados	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%	0	0.0%	2	5.0%
Inadecuada	10	25.0%	8	20.0%	27	67.5%
Poco adecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Adecuada	16	40.0%	19	47.5%	4	10.0%
Muy adecuada	14	35.0%	13	32.5%	7	17.5%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 24

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



Interpretación y análisis:

- El 40% de los colaboradores contratados indican que la imagen de la empresa es muy adecuada, el 35% indican que es muy adecuado, sin embargo, el 25% indican que es inadecuada, ninguno indico poco adecuada y muy inadecuada. Los



colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la imagen institucional es respetada por la comunidad.

- El 47.5% de los colaboradores contratados indican que la responsabilidad social de los productos/servicios es muy adecuada, el 32.5% indican que es muy adecuada, sin embargo, el 20% indican que es inadecuada, ninguno indico poco adecuada y muy inadecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución asume responsabilidad social con la comunidad a través de sus servicios.
- El 67.5% de los colaboradores contratados indican que la responsabilidad social por los empleados es inadecuada, el 5% indican que es muy inadecuada, sin embargo, el 17.5% indican que es muy adecuada y 10% indican que es adecuada y ninguno indico poco adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución casi nunca asume una responsabilidad social con ellos y sus familias.

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

Tabla 30

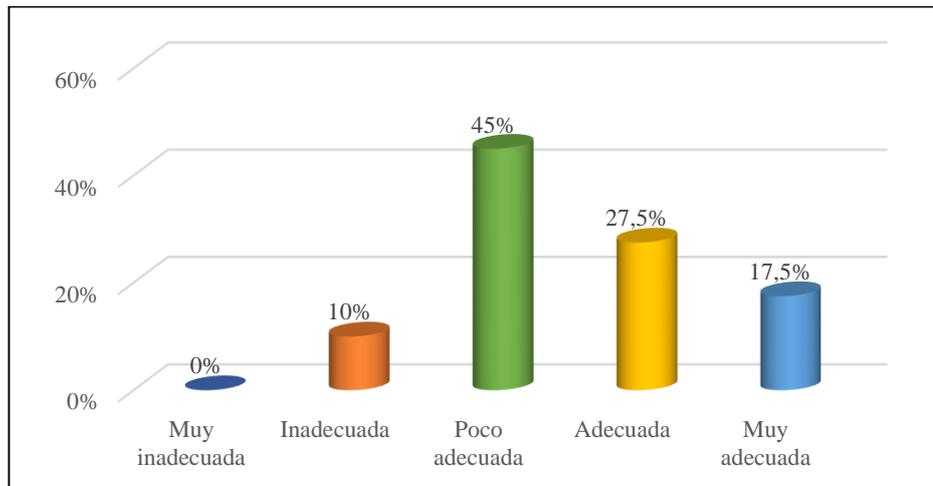
Relevancia social de la vida en el trabajo

	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	4	10.0%
Poco adecuada	18	45.0%
Adecuada	11	27.5%
Muy adecuada	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 25

Relevancia social de la vida en el trabajo



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 45% de los colaboradores contratados, indican que la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo es poco adecuada, el 27.5% indican que es adecuada, el 17.5% indican que es muy adecuada, el 10% indican que es inadecuada y ninguno indica que sea muy inadecuado. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución tiene una imagen ganada en la comunidad, sin embargo, también manifiestan que no siempre son responsables con sus colaboradores ni con sus familias sobre todo en las prácticas de empleo.

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

Tabla 31

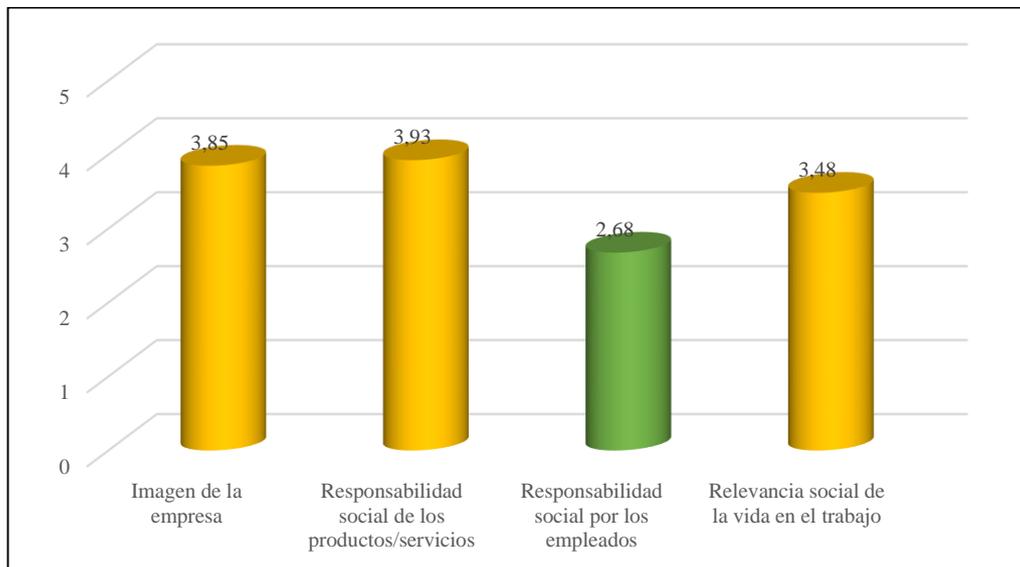
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo

	Promedio	Interpretación
Imagen de la empresa	3.85	Adecuada
Responsabilidad social de los productos/servicios	3.93	Adecuada
Responsabilidad social por los empleados	2.68	Poco adecuada
Relevancia social de la vida en el trabajo	3.48	Adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 26

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



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión relevancia social de la vida en el trabajo se observa en la figura N°26 que la imagen de la empresa tiene un promedio de 3.85 calificada como adecuada, responsabilidad social de los productos/servicios tiene un promedio de 3.93 calificado como adecuada, responsabilidad social por los empleados tiene un promedio de 2.68 calificado como poco adecuado; la relevancia social de la vida en el trabajo, tiene un promedio de 3.48 calificada como adecuado.

El indicador responsabilidad social por los empleados es la que presenta la menor valoración con un promedio de 2.68, siendo calificado como poco adecuada; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la institución casi nunca cumple responsablemente con ellos en la práctica laboral.



4.3. Resultado de la variable Calidad de vida laboral

Tabla 32

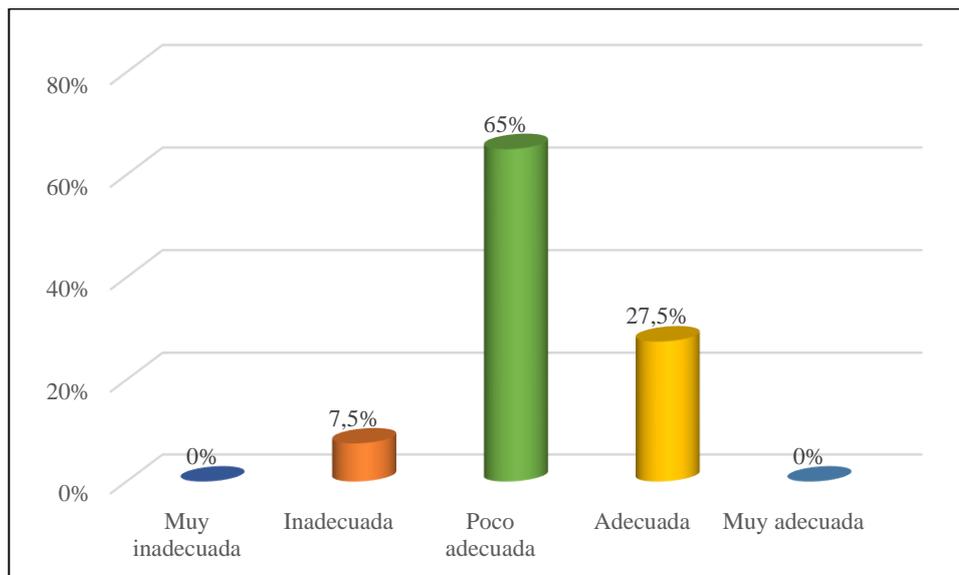
Calidad de vida laboral

	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	3	7.5%
Poco adecuada	26	65.0%
Adecuada	11	27.5%
Muy adecuada	0	0.0%
Total	40	100.0%

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 27

Calidad de vida laboral



Interpretación y análisis:

De acuerdo a lo manifestado, se evidencia que el 65% de los colaboradores contratados, indican que la variable calidad de vida laboral es poco adecuada, el 27.5% indican que es adecuada, el 7.5% indican que es inadecuada, ninguno indica que sea muy inadecuada ni muy adecuada. Los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, manifiestan que la institución cumple en algunos aspectos relacionados a las condiciones de trabajo, como son las jornadas laborales, las



relaciones interpersonales, sin embargo, otros aspectos no siempre son los más apropiados como las condiciones de seguridad y salud, las posibilidades de hacer carrera, crecimiento laboral, seguridad laboral, la responsabilidad social interna.

A) Comparación promedio de las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral

Tabla 33

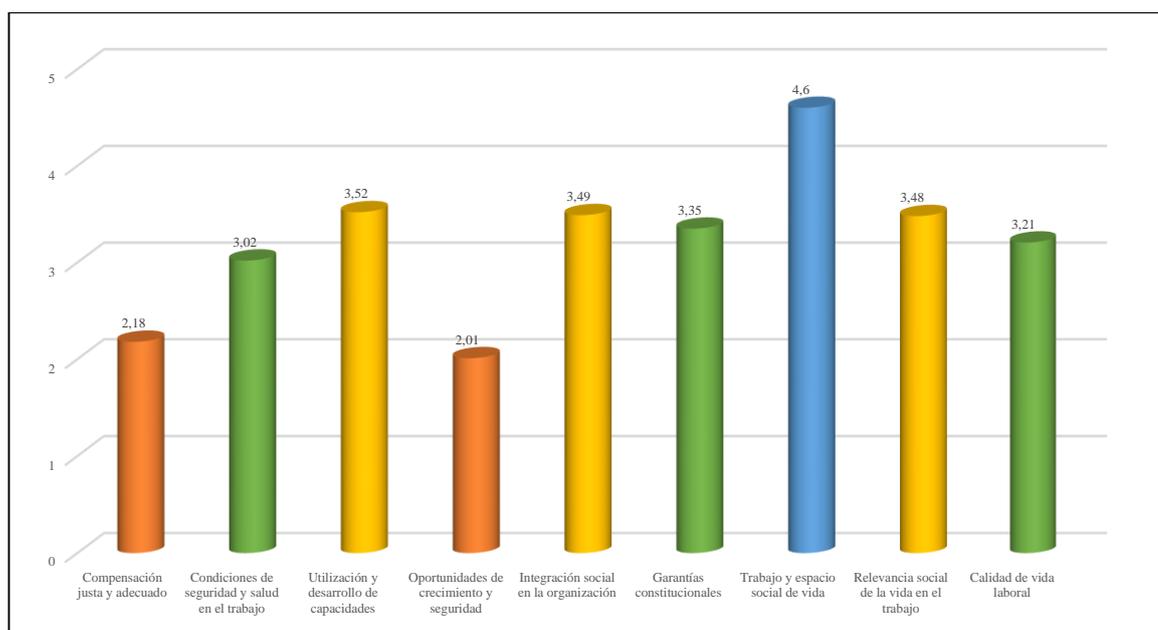
Comparación promedio de las dimensiones de la variable Calidad de vida laboral

	Promedio	Interpretación
Compensación justa y adecuado	2.18	Inadecuada
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	3.02	Poco adecuada
Utilización y desarrollo de capacidades	3.52	Adecuada
Oportunidades de crecimiento y seguridad	2.01	Inadecuada
Integración social en la organización	3.49	Adecuada
Garantías constitucionales	3.35	Poco adecuada
Trabajo y espacio social de vida	4.60	Muy adecuada
Relevancia social de la vida en el trabajo	3.48	Adecuada
Calidad de vida laboral	3.21	Poco adecuada

Nota. Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

Figura 28

Comparación promedio de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral





Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral se observa en la figura N°28 que la compensación justa y adecuada tiene un promedio de 2.18 calificada como inadecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo tiene un promedio de 3.02 calificado como poco adecuada, utilización y desarrollo de capacidades tiene un promedio de 3.52 calificado como adecuado, oportunidades de crecimiento y seguridad tiene un promedio de 2.01 calificado como inadecuada, integración social en la organización tiene un promedio de 3.49 calificada como adecuada, garantías constitucionales tiene un promedio de 3.35 calificada como poco adecuada, trabajo y espacio social de vida tiene un promedio de 4.6 calificado como muy adecuado, relevancia social de la vida en el trabajo tiene un promedio de 3.48 calificada como adecuada; la variable calidad de vida laboral tiene un promedio de 3.21 calificada como poco adecuada.

La dimensión oportunidades de crecimiento y seguridad, es la que presenta la menor valoración con un promedio de 2,01 siendo calificado como inadecuada; los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco, consideran que la institución casi nunca brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional, tampoco se sienten seguros en los procesos de recontratación.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.

La investigación realizada tuvo como objetivo general describir la calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, el resultado al que se arribó la investigación fue que la calidad de vida laboral es poco adecuada, con un promedio de 3.21, siendo este el hallazgo más significativo, comprobar que como se planteó en la descripción del problema, los colaboradores contratados no sienten que la Dirección regional de Agricultura les brinde adecuadas condiciones laborales y que este tampoco se preocupe por su bienestar como debe ser en todo centro de trabajo.

El trabajo de investigación tuvo ocho objetivos específicos, de los cuales los resultados que llamarán la atención son los siguientes:

La dimensión Compensación justa y adecuada obtuvo un promedio de 2.18 calificada como inadecuada; de acuerdo a lo que los colaboradores contratados manifiestan estos no se sienten satisfechos con la renta (salario o sueldo) que perciben, esto también fue precisado en el planteamiento del problema, consideran que no compensa el esfuerzo de su trabajo, así mismo no sienten que reciban lo mismo que los colaboradores nombrados que ocupan puestos similares ya que estos reciben otros reconocimientos por su desempeño.

De igual forma sucede con la dimensión oportunidades de crecimiento y seguridad la cual obtuvo un promedio de 2.01 calificada como inadecuada; los colaboradores contratados difícilmente pueden acceder a un nombramiento, debe pasar del régimen laboral CAS a otro régimen que les permita acceder a oportunidades de crecimiento (ascensos), consideran que no todos tienen la oportunidad de ser recontratados y si eso sucede no necesariamente es por su desempeño sino por otros aspectos como lo político.

Contrariamente a lo que se percibía tres dimensiones han sido calificadas como adecuadas, utilización y desarrollo de capacidades, integración social en la organización, relevancia social de la vida en el trabajo y más sorprendente aun es que la dimensión trabajo y espacio social de vida ha sido calificada como muy adecuada; de acuerdo a la percepción del investigador en el planteamiento del problema existían muchas situaciones poco apropiadas en relación a esas dimensiones, por ejemplo no existía una buena integración con los



colaboradores sobre todo nombrados, se observaba que no estaban muy motivados y por lo mismo no usaban al 100% sus habilidades para resolver o afrontar situaciones en sus puestos de trabajo; y en lo que respecta a dimensión trabajo y espacio social de vida, se percibía que el trabajo absorbía todo su tiempo y esto perjudicaba sus relaciones personales y familiares, sin embargo los resultados fueron totalmente diferentes.

5.1. Limitaciones del estudio

El presente estudio fue concluido luego de haberse superado diversas situaciones adversas: la pandemia COVID 19 y la suspensión de las actividades laborales presenciales, lo que ocasiono que el trabajo de investigación se paralizara hasta que se mejoraran las condiciones para la aplicación del instrumento (cuestionario), así mismo al inicio se pudo apreciar una resistencia a responder el cuestionario, como se da en casi todas las instituciones públicas los colaboradores contratados no quieren exponer las situaciones que suceden debido a las represalias o al temor de no ser recontratados por expresar algo que pudiera perjudicar a la institución, esto se resolvió luego de haberles explicado los fines del estudio, culminándose con éxito el trabajo de investigación.

5.2. Comparación con la literatura existente

La literatura existente sobre la variable Calidad de vida laboral, es amplia, existen diversos modelos que permiten poder estudiarla y analizarla, en el trabajo de investigación se toma la decisión de utilizar el Modelo de Walton, básicamente por ser un modelo que permite analizarlo desde ocho factores. Tomando la literatura existente de acuerdo a Lorenzo (2016) la calidad de vida laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicio obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación sobre la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco, esta fue calificada como poco adecuada, considerando que colaboradores contratados manifiestan que las condiciones laborales no los satisfacen ni los motivan esto definitivamente perjudica su desempeño laboral.

En el trabajo de investigación se consideró antecedentes con los que existen resultados similares y en otros casos son diferentes:



En la tesis de Silva (2008): Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral Percibida por los Trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial: Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles, concluye que existe una percepción positiva o favorable de la calidad de vida laboral, en la investigación realizada en la Dirección Regional de Agricultura región Cusco la calidad de vida laboral fue calificada como poco adecuada, sin embargo existe una similitud con la tesis de Silva, la dimensión apoyo directivo es la peor evaluada, ocurre lo mismo con el indicador realimentación y reinformación que por lo general este debe ser realizado por su jefe inmediato superior como apoyo a sus actividades, siendo calificado este como muy inadecuado. Son similares los resultados en ambas investigaciones en lo referente a que se desconectan del trabajo al terminar su jornada laboral, responden estar capacitados o usar sus habilidades para realizar su trabajo, opinan que su trabajo es importante para la vida de otras personas y el logro de los objetivos institucionales.

Lobato (2017), en su tesis: “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” 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, en el caso de la investigación de la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Agricultura región Cusco, esta fue calificada como poco adecuada. Las dimensiones consideradas en la primera investigación fueron: 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 que también alcanzaron un nivel medio, existiendo similitud con la dimensión seguridad en el trabajo, integración al puesto de la segunda investigación; sin embargo no existe similitud en lo que respecta a la administración del tiempo libre que es calificado como medio y la dimensión trabajo y espacio social de vida calificado como muy adecuada en la segunda investigación.

5.3. Implicancias del estudio.

La investigación se constituye en una contribución al estudio y al conocimiento de la variable calidad de vida laboral considerando el Modelo de Walton, desarrollado en la administración pública específicamente en la Dirección Regional de Agricultura gobierno regional Cusco, un sector muy susceptible cuando se realizan estos estudios sobre todo cuando



la muestra la constituyen los colaboradores contratados; en esa perspectiva esta investigación es muy pertinente dada la coyuntura actual, y permitirá ser un referente para otras investigaciones similares que tengan como objetivo analizar no solo la calidad de vida sino la satisfacción laboral, la motivación, el compromiso organizacional. Por consiguiente, es de suma importancia realizar estudios que permitan a las organizaciones mejorar estos elementos que son fundamentales para mantener fidelizados a sus colaboradores atendiendo y preservando su bienestar emocional y físico en su centro de trabajo para el logro de sus propios objetivos y los institucionales.



CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arribó responden a los objetivos planteados en la investigación:

01 objetivo general y 08 objetivos específicos:

1. La calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como poco adecuada, con un promedio de 3.21. La institución cumple en algunos aspectos relacionados a las jornadas laborales, las relaciones interpersonales, sin embargo, otros aspectos no siempre son los más apropiados como las condiciones de seguridad y salud, las posibilidades de hacer carrera, crecimiento laboral, seguridad laboral, la responsabilidad social interna.
2. La compensación justa y adecuada de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como inadecuada, con un promedio de 2.18. La institución no es justa en la distribución de la compensación, existe en algunos puestos el equilibrio entre las remuneraciones, ocurre lo mismo con el equilibrio de las remuneraciones del mercado externo.
3. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como poco adecuada, con un promedio de 3.02. La institución cuenta con espacios pequeños, acondicionados, poco apropiados para ejecutar las actividades, esto ocasiona problemas de salud y bienestar a los colaboradores, sin embargo, la jornada laboral se desarrolla en el tiempo establecido por ley.
4. La utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como adecuada, con un promedio de 3.52. La institución permite que los colaboradores utilicen sus habilidades y conocimientos para lograr sus metas, sin embargo, no otorga la libertad para proceder en su actuar (tomar decisiones) ni brinda una realimentación y reinformación en temas que desconocen o dificultan.
5. Las oportunidades de crecimiento y seguridad de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como inadecuada, con un promedio de 2.01. La institución no ofrece posibilidades de desarrollar carrera, de crecimiento personal y tampoco brinda seguridad de un empleo duradero.
6. La integración social en la Organización de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como adecuada,



con un promedio de 3.49. La institución propicia que exista apoyo, franqueza entre los colaboradores, que exista sentido comunitario, pero no ocurre lo mismo con la igualdad de oportunidades para contratados y nombrados, existen diferencias en oportunidades y recompensas.

7. Las garantías constitucionales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como poco adecuada, con un promedio de 3.35. La institución respeta los derechos laborales, propicia la libertad de expresarse con libertad, pero en ocasiones no brinda una comunicación asertiva sobre las normas y procedimientos de la institución.
8. El trabajo y espacio total de vida de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como muy adecuada, con un promedio de 4.60. La institución programa las actividades de tal forma que no absorba el tiempo ni la energía de los colaboradores en menoscabo de otras actividades personales y familiares.
9. La relevancia social de la vida en el trabajo de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco – 2022, es calificada como adecuada, con un promedio de 3.48. La institución tiene una imagen de prestigio en la comunidad, sin embargo, no siempre es responsable con los colaboradores contratados ni con sus familias sobre todo en las prácticas de empleo y seguridad laboral.



RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional Cusco y funcionarios se recomienda implementar las siguientes políticas y estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores contratados:

1. La estrategia que se propone para mejorar la calidad de vida laboral, es la implementación de un programa de bienestar para los colaboradores en general, de tal manera que impacte positivamente, principalmente en el ambiente laboral, buscando que el lugar de trabajo sea agradable para ellos, que tenga entre sus prioridades la salud, también debe incluir beneficios en cuanto a jornadas o turnos laborales, a una supervisión motivante. Así mismo se debe contemplar la inclusión y participación de las familias de los trabajadores, proponiendo y permitiendo espacios para actividades recreativas, deportivas, culturales, entre otras. Otro punto a considerar dentro del programa son talleres de desarrollo personal (para que los colaboradores puedan identificar sus fortalezas y debilidades), trabajo en equipo (considerando las diversas generaciones de colaboradores que actualmente laboran en la institución) y la comunicación asertiva.
2. La estrategia que se propone para mejorar la compensación justa y adecuada, es implementar el salario emocional, es importante considerar que la compensación va más allá de lo monetario y tangible. El salario emocional se ha convertido en un elemento con un alto impacto sobre los colaboradores, que consiste en el reconocimiento que se otorga al colaborador por su desempeño y que se expresa con gratitud (palabras de aliento, felicitación) o a través de otros incentivos que logran en el colaborador satisfacer necesidades relacionadas con la seguridad, reconocimiento y su autorrealización. Esta estrategia debe incluir eventos y actividades de team building (conjunto de dinámicas y actividades de integración en una organización).
3. La estrategia que se propone para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es implementar un plan de ergonomía (es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los colaboradores) que permita un mejor diseño y disposición del lugar de trabajo que modifique el actual entorno, ello permitirá asegurar el confort y la seguridad de los colaboradores.
4. Para mejorar la utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores, se considera dentro del programa de bienestar desarrollar un taller de desarrollo personal, que permita



que los colaboradores identifiquen sus debilidades y fortalezas, y establecer planes desarrollo profesional que se ajusten a sus necesidades reales. La institución debe establecer como política otorgar las facilidades para los colaboradores que estén desarrollando capacitaciones y estudios de formación profesional.

5. Al ser la Dirección Regional de Agricultura una institución pública que se rige de acuerdo a normativas legales para ascensos y nombramientos del personal, en ese sentido, se recomienda implementar para los procesos de reconstrucción al personal CAS, evaluaciones de desempeño objetivas que de seguridad a los colaboradores contratados que cumplen con eficiencia y eficacia sus metas.
6. Para mejorar la integración social en la institución, el programa de bienestar incluye la realización de un taller de trabajo en equipo que fortalecerá la integración de todos los colaboradores sean contratados o nombrados, así mismo facilitará que todos tengan la posibilidad de participar sin ser discriminados por su condición laboral.
7. Para optimizar las garantías constitucionales, el programa de bienestar incluye un taller sobre comunicación asertiva, lo que permitirá que los jefes inmediatos superiores puedan transmitir adecuadamente las normas y rutinas (procedimientos) que se dan en la institución lo que facilitara el desarrollo de las actividades de los colaboradores.
8. El trabajo y espacio total de vida de los colaboradores ha sido calificada como muy adecuada, sin embargo, se recomienda implementar la participación de las familias de los trabajadores, permitiendo su participación en actividades recreativas, deportivas, culturales, que ha sido considerada en el programa de bienestar propuesto.
9. En relación a la relevancia social de la vida en el trabajo, se recomienda implantar lo propuesto en el ítem 8 e ítem 5.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Judicial. (15 de 06 de 2022). *Realimentación y reinformación*. Academia Judicial:
<https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/1.1%20Retroalimentac.pdf>
- Alvarez, I. (2021). *Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57045/Alvarez_CIB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Aquepucho, R. (2022). Calidad de Vida Laboral del Personal en los Centros de Salud de la Provincia de Calca. Cusco, 2022. *Maestria Direccion de los Servicios de Salud*. Universidad Cesar Vallejo-Cusco., Cusco.
- Aquepucho, R. (2022). Calidad de Vida Laboral del Personal en los Centros de Salud de la Provincia de Calca. Cusco, 2022. *Maestria Deirección de los Servicios de Salud*. Universidad Cesár Vallejo-Cusco., Cusco.
- Barbosa, S. (12 de mayo de 2011). *Evaluación de las alternativas y especificación de una solución*. Retrieved 24 de enero de 2018, from Ingeniería de métodos:
<https://ingmetodosunimeta.blogspot.com/>
- Barroso, F. (2012). Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. *Universidad Anáhuac Mayab*, 10.
- Canahuire, A., Endara, F., y Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria?* Colorgraf S.R.L.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Publicaciones San Marcos.



- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill Internacional.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5a ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Barcelona].
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freire, J., Teijeiro, M., y País, C. (2013). *La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios*. Publicaciones FECYT.
- GERAGRI. (23 de octubre de 2022). *Dirección General de Agricultura Cusco*. Dirección General de Agricultura Cusco: <https://geragricusco.gob.pe/>
- Griffin, R., Philips, J., y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Grimaldo, M. (2011). *Calidad de vida y estilos de vida saludable en un grupo de estuđinates de Posrado de la ciudad de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3339312>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Híjar, G. (2016). *Competencias genéricas*. Limusa S.A.
- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensacion, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>



- Legislación Laboral Peruana. (22 de enero de 2019). *Lo que debe saber sobre la jornada de trabajo en el Perú*. Retrieved 24 de enero de 2018, from Laboraperu: <https://laboraperu.blogspot.com/2019/01/lo-que-debe-saber-sobre-la-jornada-de.html>
- Lobato, D. (2017). *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 de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, D. (2016). *Comunicación Administrativa*. Universidad Estatal a Distancia. <https://books.google.com.pe/books?id=1mNrifln8X4Cyprintsec=frontcover&hl=es#v=onepage&qyf=false>
- Lorenzo, S. (2016). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 144.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Cengage - Learning.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Miranda, A., Hernández de la Rosa, M., y Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121.
- Mondy, W., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. <https://books.google.com.pe/books?id=UkWAvHmBswCyprintsec=frontcover&hl=es#v=onepage&qyf=false>
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 7, núm. 14, 51-68.



- Orihuela, R. (2016). *La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Austral del Cusco].
- Oto, G. B. (06 de Marzo de 2017). *Beneficios de un trabajo equilibrado*. Buenos negocios.com: <http://www.buenosnegocios.com/notas/2925-4-beneficios-un-trabajo-equilibrado>
- Recursos Humanos. (lunes de setiembre de 2007). *Compensaciones laborales*. Retrieved 24 de enero de 2018, from Recursos Humanos Perú: <http://recursoshumanosperu.blogspot.pe/2007/09/compensaciones-laborales.html>
- Robbins, y Coulter. (2018). *Administracion*. Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Sáenz, J. (2006). *Trabajo social en Recursos Humanos*. Revista de trabajo social - N° 46 San José Costa Rica.
- Silva, F. (2008). *Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Bio Bio]. <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2037/1900>
- Sirgy, M., Siegel, P., y Lee, D. (2007). Una nueva medida de la vida laboral de calidad (QWL). *Investigación de Indicadores Sociales*, 55(3), 241.
- Sodexo. (15 de 06 de 2022). *Sodexo*. Sodexo: <https://pe.sodexo.com/nosotros-1.html>
- Sodexo. (s.f.). *La imagen empresarial*. Vida profesional: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/5-pasos-para-construir-la-imagen-de-tu-empresa.aspx>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial Manual Moderno S.A.



ANEXOS



A. Matriz de consistencia

Calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la dirección regional de agricultura gobierno regional cusco-2022

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	ASPECTOS METODOLOGICOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo es la Calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional cusco – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Describir la Calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Gobierno Regional cusco – 2022</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO</p> <p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación básica</p> <p>ALCANCE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación descriptiva</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Población: 40 colaboradores Muestra: 40 colaboradores</p> <p>TECNICAS</p> <p>Encuestas. Observación</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario Ficha de observación</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo es la compensación justa y adecuada de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco -2022?</p> <p>¿Cómo son las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2022?</p> <p>¿Cómo es la utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022?</p> <p>¿Cómo son las oportunidades de crecimiento y seguridad de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022?</p> <p>¿Cómo es la integración social en la Organización de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Describir la compensación justa y adecuada de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.</p> <p>Describir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022.</p> <p>Describir la utilización y desarrollo de capacidades de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2022.</p> <p>Describir las oportunidades de crecimiento y seguridad de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2022.</p> <p>Describir la integración social en la Organización de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2022.</p>	<p>Compensación justa y adecuada. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Utilización y desarrollo de capacidades. Oportunidades 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</p>	



<p>¿Cómo son las garantías constitucionales de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2019?</p> <p>¿Cómo es el trabajo y espacio total de vida de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2019?</p> <p>¿Cómo es la relevancia social de la vida en el trabajo de los colaboradores contratados en la Dirección Regional de Agricultura Cusco – 2022?</p>	<p>Describir las garantías constitucionales de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2019.</p> <p>Describir el trabajo y espacio total de vida de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2019.</p> <p>Describir la relevancia social de la vida en el trabajo de los colaboradores contratados de la Dirección Regional de Agricultura Cusco - 2022.</p>		
---	---	--	--



B. Matriz del instrumento

Calidad de vida laboral de los colaboradores contratados en la dirección regional de agricultura gobierno regional cusco-2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Compensación justa y adecuada	Renta (salario) adecuada para el trabajo Equidad interna (compatibilidad interna) Equidad externa (compatibilidad externa)	11.11%	3	1. Los colaboradores contratados consideran que el sueldo o salario que perciben es adecuado a las actividades que realizan. 2. Los colaboradores contratados consideran que el sueldo o salario que perciben es justa en comparación con lo que reciben los colaboradores que trabajan a su alrededor. 3. Los colaboradores contratados consideran que el sueldo o salario que perciben está acorde del mercado laboral	SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral Entorno físico (seguro y saludable)	11.11%	3	4. Los colaboradores realizan sus actividades en la jornada laboral establecida por ley. 5. Los ambientes de trabajo cuentan con la seguridad establecida en el reglamento de seguridad e higiene. 6. Los ambientes de trabajo cuentan con el espacio adecuado para realizar sus actividades.	
	Utilización y desarrollo de capacidades	Autonomía Significado de la tarea Identidad de la tarea Variedad de habilidades Realimentación y re información	18.52%	5	7. Los colaboradores contratados cuentan con el grado de libertad y discreción individual al desempeñar sus actividades. 8. Los colaboradores contratados son conscientes de la importancia de su trabajo en el logro de los objetivos institucionales. 9. Los colaboradores contratados identifican sus actividades que se lleva a cabo de principio a fin. 10. Los colaboradores contratados realizan sus actividades utilizando una variedad de habilidades para llevarlas a cabo con éxito.	



					11. Los colaboradores contratados reciben retroalimentación y reinformación de parte de sus jefes inmediatos.
Oportunidades de crecimiento y seguridad	Posibilidades de hacer carrera Crecimiento profesional Seguridad de empleo	11.11%	3		12. Los colaboradores contratados tienen la posibilidad de ocupar puestos cada vez más altos y complejos. 13. Los colaboradores contratados reciben capacitación profesional para lograr los objetivos deseados. 14. Los colaboradores contratados consideran que son tomados en cuenta para la renovación de su contrato.
Integración social en la Organización	Igualdad de Oportunidades Relaciones interpersonales y grupales Sentido comunitario	14.81%	4		15. Los colaboradores contratados reciben el mismo trato, el mismo reconocimiento que los colaboradores nombrados. 16. El clima laboral con sus compañeros de trabajo es adecuado. 17. La conformación de grupos al interno ayuda a mejorar las relaciones interpersonales. 18. Los colaboradores contratados participan en actividades de responsabilidad con la comunidad.
Garantías Constitucionales	Respeto a las leyes y los derechos laborales Libertad de expresión Normas y rutinas claras de la organización	18.52%	5		19. La institución cumple con las leyes laborales exigidos para los colaboradores contratados. 20. La institución sigue normas éticas y de responsabilidad social en relación a los derechos laborales. 21. Los colaboradores contratados expresan sus sugerencias y críticas sobre los problemas que la institución afronta. 22. La institución comunica a los colaboradores contratados cuales son las reglas y las normas de la institución 23. La institución comunica las rutinas establecidas para las actividades que se realizan.



	Trabajo y espacio total de vida	Papel equilibrado del trabajo en la vida personal	3.70%	1	24. Las actividades que los colaboradores contratados realizan son apropiadas y estas no causan problemas de salud y agotamiento.	
	Relevancia social de la vida en el trabajo	Imagen de la empresa Responsabilidad social por los productos/servicios Responsabilidad social por los empleados	11.11%	3	25. Considera que la imagen institucional es apreciada por la comunidad. 26. La institución asume responsabilidad social cuando ofrece sus servicios a la comunidad. 27. La institución asume responsabilidad social con los colaboradores contratados.	
			100%	27		



C. Instrumento

Estimados colaboradores de la Dirección Regional De Agricultura Gobierno Regional Cusco, solicitamos su participación en la siguiente encuesta.

Lea atentamente cada enunciado y marque con una X, en la casilla que mejor respuesta de a la situación.

Ítems	Escala de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los colaboradores contratados consideran que el sueldo o salario que perciben es adecuado a las actividades que realizan.					
2. Los colaboradores contratados consideran que el sueldo o salario que perciben es justa en comparación con lo que reciben los colaboradores que trabajan a su alrededor.					
3. Los colaboradores contratados consideran que el sueldo o salario que perciben está acorde del mercado laboral.					
4. Los colaboradores realizan sus actividades en la jornada laboral establecida por ley.					
5. Los ambientes de trabajo cuentan con la seguridad establecida en el reglamento de seguridad e higiene.					
6. Los ambientes de trabajo cuentan con el espacio adecuado para realizar sus actividades.					
7. Los colaboradores contratados cuentan con el grado de libertad y discreción individual al desempeñar sus actividades.					
8. Los colaboradores contratados son conscientes de la importancia de su trabajo en el logro de los objetivos institucionales.					
9. Los colaboradores contratados identifican sus actividades que se lleva a cabo de principio a fin.					
10. Los colaboradores contratados realizan sus actividades utilizando una variedad de habilidades para llevarlas a cabo con éxito.					
11. Los colaboradores contratados reciben retroalimentación y reinformación de parte de sus jefes inmediatos.					
12. Los colaboradores contratados tienen la posibilidad de ocupar puestos cada vez más altos y complejos.					
13. Los colaboradores contratados reciben capacitación profesional para lograr los objetivos deseados.					
14. Los colaboradores contratados consideran que son tomados en cuenta para la renovación de su contrato.					
15. Los colaboradores contratados reciben el mismo trato, el mismo reconocimiento que los colaboradores nombrados.					
16. El clima laboral con sus compañeros de trabajo es adecuado.					



17. La conformación de grupos al interno ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.					
18. Los colaboradores contratados participan en actividades de responsabilidad con la comunidad.					
19. La institución cumple con las leyes laborales exigidos para los colaboradores contratados.					
20. La institución sigue normas éticas y de responsabilidad social en relación a los derechos laborales.					
21. Los colaboradores contratados expresan sus sugerencias y críticas sobre los problemas que la institución afronta.					
22. La institución comunica a los colaboradores contratados cuales son las reglas y las normas de la institución.					
23. La institución comunica las rutinas establecidas para las actividades que se realizan.					
24. Las actividades que los colaboradores contratados realizan son apropiadas y estas no causan problemas de salud y agotamiento.					
25. Considera que la imagen institucional es apreciada por la comunidad.					
26. La institución asume responsabilidad social cuando ofrece sus servicios a la comunidad.					
27. La institución asume responsabilidad social con los colaboradores contratados.					

Muchas gracias por sus respuestas.

Att. La investigadora



D. Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento: $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento: $\bar{X}_{min} = 1$

Rango: $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud: $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0,8$

Construcción de la Baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuada
1,81 – 2,60	Inadecuada
2,61 – 3,40	Poco adecuada
3,41 – 4,20	Adecuada
4,21 – 5,00	Muy adecuada



E. Resultados de los ítems del instrumento

	Nunca		Casi nunca		A veces		casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	15	37.5%	18	45.0%	3	7.5%	4	10.0%	0	0.0%	40	100.0%
P2	15	37.5%	15	37.5%	0	0.0%	10	25.0%	0	0.0%	40	100.0%
P3	8	20.0%	18	45.0%	0	0.0%	14	35.0%	0	0.0%	40	100.0%
P4	0	0.0%	8	20.0%	0	0.0%	11	27.5%	21	52.5%	40	100.0%
P5	39	97.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	40	100.0%
P6	12	30.0%	13	32.5%	0	0.0%	4	10.0%	11	27.5%	40	100.0%
P7	6	15.0%	22	55.0%	0	0.0%	12	30.0%	0	0.0%	40	100.0%
P8	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	12.5%	35	87.5%	40	100.0%
P9	0	0.0%	6	15.0%	0	0.0%	11	27.5%	23	57.5%	40	100.0%
P10	0	0.0%	8	20.0%	0	0.0%	18	45.0%	14	35.0%	40	100.0%
P11	18	45.0%	12	30.0%	0	0.0%	10	25.0%	0	0.0%	40	100.0%
P12	14	35.0%	10	25.0%	1	2.5%	15	37.5%	0	0.0%	40	100.0%
P13	26	65.0%	13	32.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.5%	40	100.0%
P14	8	20.0%	24	60.0%	1	2.5%	7	17.5%	0	0.0%	40	100.0%
P15	23	57.5%	3	7.5%	0	0.0%	14	35.0%	0	0.0%	40	100.0%
P16	0	0.0%	4	10.0%	0	0.0%	18	45.0%	18	45.0%	40	100.0%
P17	0	0.0%	10	25.0%	0	0.0%	23	57.5%	7	17.5%	40	100.0%
P18	0	0.0%	4	10.0%	0	0.0%	13	32.5%	23	57.5%	40	100.0%
P19	0	0.0%	12	30.0%	0	0.0%	17	42.5%	11	27.5%	40	100.0%
P20	0	0.0%	10	25.0%	0	0.0%	30	75.0%	0	0.0%	40	100.0%
P21	4	10.0%	11	27.5%	0	0.0%	4	10.0%	21	52.5%	40	100.0%
P22	11	27.5%	12	30.0%	0	0.0%	10	25.0%	7	17.5%	40	100.0%
P23	8	20.0%	18	45.0%	0	0.0%	0	0.0%	14	35.0%	40	100.0%
P24	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	16	40.0%	24	60.0%	40	100.0%
P25	0	0.0%	10	25.0%	0	0.0%	16	40.0%	14	35.0%	40	100.0%
P26	0	0.0%	8	20.0%	0	0.0%	19	47.5%	13	32.5%	40	100.0%
P27	2	5.0%	27	67.5%	0	0.0%	4	10.0%	7	17.5%	40	100.0%