

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS:

**Calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la
Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.**

**TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.**

Investigador:

Br. Delgado Diaz Gianella Katherine.

Br. Sayaverde Fernández Milagros.

Asesor:

Mg. Ps. Diaz Tantarico Julio Ronaldo

Lambayeque, 31 de Octubre del 2023

**Calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la
Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A**

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Psicología.



Br. Delgado Diaz Gianella Katherine
Investigadora



Br. Sayaverde Fernández Milagros
Investigadora



Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Presidente



Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
Secretario



M. Sc. Adela Edith Leiva Alfaro
Vocal



Mg. Ps. Julio Ronaldo Díaz Tantarico
Asesor

REPORTE

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 14% | 14% | 2% | 3% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.unprg.edu.pe | 7% |
| | Fuente de Internet | |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe | 4% |
| | Fuente de Internet | |
| 3 | hdl.handle.net | 1% |
| | Fuente de Internet | |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo | <1% |
| | Trabajo del estudiante | |
| 5 | tesis.ucsm.edu.pe | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 6 | Submitted to Universidad Señor de Sipan | <1% |
| | Trabajo del estudiante | |
| 7 | ruja.ujaen.es | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 8 | creativecommons.org | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 9 | repositorio.upao.edu.pe | <1% |
| | Fuente de Internet | |



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: Milagros Sayaverde Fernández
Título del ejercicio: Milagros Sayaverde Fernández turnitin
Título de la entrega: CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCION LABORAL
Nombre del archivo: Tesis_Milagros_S_ayaverde_Fernandez.docx 441.88K
Tamaño del archivo: 64
Total páginas: 12,391
Total de palabras: 68,914
Total de caracteres: 24-nov.-2022 06:30p. m. (UTC-0700)
Fecha de entrega: 1816849853

Identificador de la entre...



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Br. Delgado Díaz Gianella Katherine
Investigadora

Br. Sayaverde Fernández Milagros
Investigadora

Mg. Ps. Julio Ronaldo Díaz Tantarico
Asesor

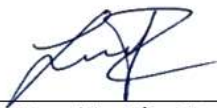
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Diaz Tantarico Julio Ronaldo usuario revisor del documento titulado: “CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MINERA CANTERA PÁTAPO LA VICTORIA S.A” Cuyas autoras son, Gianella Katherine Delgado Diaz y Milagros Sayaverde Fernández, Identificado con documento de identidad 76142872 y 47321365, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 14%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituye plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 24 de noviembre del 2022.



Mg. Julio Ronaldo Díaz Tantarico

Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0844-VIRTUAL

Siendo las 07:30 horas, del día Martes 31 de octubre de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/bob-qydg-jjk>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N° 1103-2022-V-D-FACHSE, de fecha 06 de junio de 2022, integrado por:

| | |
|------------|------------------------------------|
| Presidente | : Dra. Raquel Yovana Tello Flores. |
| Secretario | : Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos |
| Vocal | : M. Sc. Adela Edith Leiva Alfaro |
| Asesor | : Ps. Julio Ronaldo Díaz Tantarico |



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MINERA CANTERA PÁTAPO LA VICTORIA S.A."; presentada por SAYAVERDE FERNANDEZ MILAGROS y DELGADO DIAZ GIANELLA KATHERINE para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (19) (DIECINUEVE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las 08:21 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dra. Raquel Yovana Tello Flores
PRESIDENTE


Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos
SECRETARIO


M. Sc. Adela Edith Leiva Alfaro
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....


El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Nosotras, DELGADO DIAZ GIANELLA KATHERINE y SAYAVERDE FERNÁNDEZ MILAGROS; Bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

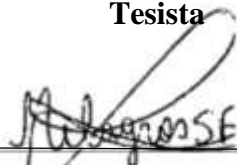
1. Soy autor del proyecto e informe de la investigación titulado: Funcionalidad familiar y conductas disruptivas en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Chiclayo, el mismo que se presentó para optar por el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA.
2. El título de investigación es auténtico y original
3. El proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiado ni de forma total ni parcialmente.
4. He respetado las normas de citas para las fuentes consultadas.
5. El proyecto e informe de investigación presentado no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de tesis. En consecuencia, nos hacemos responsables frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería y falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las encuentren causa en el contenido de la tesis.



Delgado Díaz Gianella Katherine

Tesista



Sayaverde Fernández Milagros

Tesista



Mg. Ps. Díaz Tantarico Julio Ronaldo.

Asesor



Dra. Raquel Yovana Tello Flores"

Presidente



Dra. Doris Nancy Díaz Vallejos

Secretario



M. Sc. Adela Edith Leiva Alfaro

Vocal

DEDICATORIA

Esta Tesis va dedicada especialmente a Dios por permitirme llegar hasta a este punto de mi vida, a mis padres, por haber contribuido a mi formación, por ser ellos el motor y motivo para continuar en este largo camino que poco a poco estoy recorriendo, cada logro es una satisfacción única tanto para mí como para ellos, ya que siempre han estado ahí para brindarme su apoyo incondicional para seguir cumpliendo cada una de mis metas.

También se lo dedico a todas esas personas, quiénes han sabido inculcarme cada uno de sus conocimientos, encontrando en ellos el aprendizaje y la disciplina necesaria para continuar formándome profesionalmente.

Milagros Sayaverde Fernandez.

DEDICATORIA

Esta Tesis está dedicada principalmente a Dios, por brindarme su protección y bendición, a mi madre, hermanos y familia, por su apoyo incondicional y respaldo, pues son mi principal motivo para esforzarme día a día a ser mejor persona y profesional, por haberme acompañado en este camino y haber contribuido con el amor, los medios y consejos para que hoy pueda cumplir uno de mis objetivos.

También se lo dedico a todas las personas que a lo largo de este tiempo han contribuido en mi formación y que han sido guías y mentores, pues gracias a sus aportes puedo continuar desarrollándome.

Gianella Katherine Delgado Diaz.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradezco a Dios por seguir bendiciéndome cada día, a mis padres por su constante apoyo a mi persona, a mi carrera, a mis sueños y que pese a todos los obstáculos que se han presentado, siguen creyendo en mí, y juntos seguiremos celebrando cada uno de mis logros.

De igual manera, agradezco a mis Docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por haber contribuido en mi formación y crecimiento profesional como Psicóloga.

Un agradecimiento especial para mí asesor de tesis el Lic. Julio Díaz Tantarico, por la orientación que me brindó, por su apoyo y amistad que me han permitido seguir aprendiendo.

Por último, agradezco a todas las personas que de alguna u otra forma han estado presente y han colaborado para la realización de mi tesis.

Milagros Sayaverde Fernandez.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero agradecer a Dios por bendecirme y permitirme construir mi camino, a mi madre Ayda Diaz por ser uno de los pilares fundamentales en mi crecimiento como persona, profesional y ser humano, pues gracias a tu amor, consejo, confianza y trabajo hoy puedo a cumplir una de mis metas, a mis hermanos por apoyarme y respaldarme en mis decisiones e impulsarme a soñar, a toda mi familia y a mis amigos, gracias porque ustedes que son lo mejor y más valioso que la vida me ha dado.

Agradezco a mi asesor Julio Tantarico por su apoyo, guía y amistad durante la realización de mi tesis.

De igual manera, agradezco a mis Docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, gracias por los conocimientos, vivencias y aprendizajes compartidos, estos quedaran sin duda alguna siempre en mi memoria.

Finalmente quiero agradecer a todas las personas que de alguna manera han contribuido en mi crecimiento y formación.

Gianella Katherine Delgado Diaz.

Índice

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | viii |
| DEDICATORIA | ix |
| AGRADECIMIENTO | x |
| AGRADECIMIENTO | xi |
| “RESUMEN” | xiv |
| “ABSTRACT” | xv |
| INTRODUCCIÓN | 16 |
| CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO..... | 19 |
| 1.1. Antecedentes | 19 |
| 1.1.1. Internacionales..... | 19 |
| 1.1.2. Nacionales | 20 |
| 1.1.3. Locales | 21 |
| 1.2. Bases Teóricas | 21 |
| 1.2.1. Bases Teóricas de la calidad de vida | 21 |
| 1.2.2. Bases Teóricas de la satisfacción laboral..... | 26 |
| 1.3. Definición y operacionalización de Variables..... | 30 |
| “CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES” | 31 |
| “2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis” | 31 |
| 2.2. Población y muestra..... | 31 |
| “2.3. Procedimientos a seguir en la investigación.” | 32 |
| “2.4. Técnicas e instrumentos.” | 33 |
| “2.4.1. Técnicas” | 33 |
| “2.4.2. Instrumentos de recolección de datos” | 33 |
| “2.5. Aspectos éticos” | 34 |
| “2.6. Equipos y materiales” | 35 |
| CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 36 |
| “3.1. Resultados en tablas y gráficos” | 36 |
| “3.2. Discusión” | 40 |
| “CAPITULO IV: CONCLUSIONES” | 44 |
| “CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES” | 46 |
| “BIBLIOGRAFÍA” | 47 |
| “ANEXOS” | 54 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A . | 36 |
| Tabla 2 Nivel de calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A . | 36 |
| Tabla 3 Nivel de calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, según sexo, edad, área y tiempo de trabajo . | 37 |
| Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A . | 37 |
| Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, según sexo, edad y área y tiempo de trabajo . | 38 |
| Tabla 6 Relación entre la calidad de vida y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A . | 39 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, para tal fin se tomó en cuenta una metodología cuantitativa y el diseño correlacional, en 169 colaboradores de distintas áreas a quienes se les aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral y la escala de satisfacción organizacional 2004 (SL-SPC) y, instrumentos que gozan de adecuadas evidencias de confiabilidad y validez; es así que, después de la aplicación de dichos instrumentos se usó el coeficiente de correlación Pearson, el cual permite concluir que, existe una correlación de grado alto y de tipo directa ($r=.851$) estadísticamente significativa ($p=.000$) entre ambas variables.

Palabras clave: Calidad de vida, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between quality of life and job satisfaction in the collaborators of the Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. For this purpose, a quantitative methodology and correlational design were taken into account, in 169 collaborators from different areas to which the quality of work life questionnaire and the organizational satisfaction scale 2004 (SL-SPC) were applied, and instruments that have adequate evidence of reliability and validity; Thus, after the application of these instruments, the Pearson correlation coefficient was used, which allows concluding that there is a statistically significant ($p=.000$) direct-type high-grade connection ($r=.851$). between both variables.

Keywords: Quality of life, job satisfaction, employees.

INTRODUCCIÓN

A la actualidad, la calidad de vida y la satisfacción laboral, se han convertido en uno de los focos principales para los investigadores y las organizaciones, pues se les considera como constructos psicosociales en el cual se encuentran incluidos elementos intrínsecos como extrínsecos del trabajo, los mismos que están ligados a la experiencia subjetiva del trabajo, a pesar de ello, son un gran número las organizaciones que descuidan la calidad de vida y la satisfacción de sus colaboradores convirtiéndose en un problema el cual genera la necesidad de investigación, es así que, Ordóñez, et. al. (2019) establece que, en México en 65% de los colaboradores presenta baja satisfacción en referencia a su calidad de vida laboral, siendo la seguridad en el trabajo, el bienestar en el puesto de trabajo y la administración del tiempo libre las que mayor percepción negativa presentan en el 82.5% 92.9% y 90.9% respectivamente. Además, Avitia, et. al, (2021) indica que, en México, el 60% de los colaboradores se encuentra insatisfecho con el trabajo que realiza.

Situación similar se observa en Chile, en la cual Miño-Sepúlveda (2018) en al cual el 72% percibe de una manera negativa su calidad de vida laboral, siendo la carga de trabajo y el apoyo directivo los que se presentan en nivel muy bajo y bajo en el 62% y 71% respectivamente. A nivel nacional la satisfacción laboral también representa un problema, pues según lo indicado por Bellido, et. al, (2020) indica que durante el periodo de la pandemia Covid-19 en Arequipa el 51.3% de dicha región presenta parcial insatisfacción con respecto a sus actividades laborales, por su parte Terrones (2019) indica que, en Chachapoyas el 55.6% de los trabajadores se encuentra regularmente satisfechos, siendo realidades que se repiten en muchas de las regiones del país, incluyendo a la región Lambayeque.

Finalmente, es importante mencionar que, en la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. se ha apreciado que existen pocas estrategias para mejorar la calidad de vida

en el trabajo, puesto que gerencia ve como un gasto las propuestas que se han presentado para mejorar la permanencia de sus trabajadores, en lugar de considerarla una inversión en su equipo de trabajo; además de ello los colaboradores constante mente se quejan de las condiciones físicas en las que trabajan y los pocos beneficios que obtienen de la empresa, siendo indicadores de que se encuentran muy poco satisfechos con el trabajo..

Considerando la información antes mencionada, en la presente investigación se abordó el problema: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A? ante ello se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. Por su parte, el objetivo de esta investigación, fue determinar la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. Por ello los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. Identificar el nivel de calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, según sexo, edad, área y tiempo de trabajo. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, según sexo, edad y área y tiempo de trabajo. Establecer la relación entre la calidad de vida y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

Concluyendo con esta etapa introductoria, es importante resaltar que, durante todo el proceso investigativo se ha tomado en consideración cada una de las normas o lineamientos establecidos por la UNPRG, es por ello que, dentro del capítulo primero se muestran todos aquellos antecedentes y el marco teórico que son relevantes para dar un

fundamento científico de cada una de las variables, de la misma manera, en el capítulo segundo se realiza un análisis detallado de las características metodológicas concernientes al desarrollo metodológico del estudio, para posteriormente, en el capítulo tercero mostrar todos los resultados que fueron obtenidos después de la aplicación de los instrumentos y la discusión de dichos resultados, en el capítulo cuarto se presentan las conclusiones, para concluir, en el capítulo cinco se presentan las recomendaciones y posteriormente las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Galarza et. al, (2021) en Colombia, analizaron la calidad de vida en el trabajo de colaboradores del área de tránsito rápido, para ello hicieron uso del diseño descriptivo simple en 75 colaboradores, a quienes les aplicaron dos cuestionarios, encontrando que, el 60% obtuvo nivel bajo de calidad de vida laboral.

Por su parte, Valenzuela, et. al (2021) en México, analizaron la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de electricidad, para ello usaron el diseño descriptivo simple en 142 trabajadores a quienes les aplicaron un cuestionario, encontrando que, predominan niveles bajos de calidad de vida laboral.

Finalmente, Montoya, et. al, (2020) en Chile, realizaron un estudio a fin de analizar la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral, para ello utilizaron el diseño correlacional en 71 trabajadores de salud, a quienes les aplicaron dos cuestionarios que les permitieron concluir que, existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p < .05$).

Mendoza (2019) en Ecuador, en su investigación correlacional, analizó la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral, es por ello que, en 75 colaboradores del sector salud aplicó dos cuestionarios con la finalidad de medir a ambas variables, encontrando que todas las dimensiones de la calidad de vida se encuentran relacionadas a nivel significativo con la satisfacción laboral ($p < .05$).

Salgado & Lería (2019) en Chile, realizó un estudio correlacional en el que analizó la relación de la calidad de vida, la satisfacción y el burnout, debido a ello aplicó 3

cuestionarios en 169 profesionales de la salud, los mismos que le permitieron concluir que, la calidad de vida se relaciona con la satisfacción y el burnout a nivel significativo ($p < .05$).

1.1.2. Nacionales

Zegarra & Arapa (2022) en Lima llevaron a cabo una investigación correlacional en la que analizaron la calidad de vida en relación con la satisfacción laboral, es por ello que aplicaron dos cuestionarios en 100 colaboradores de una Municipalidad de Lima, concluyendo que, existe una correlación alta $\rho = .782$ estadísticamente significativa $p < .05$ entre ambas variables.

Chirinos & Vásquez (2020) en Pacasmayo realizaron un estudio correlacional en el cual analizaron el desempeño y la satisfacción laboral, es por ello que aplicaron dos cuestionarios en 18 colaboradores de la empresa PACASMAYO, encontrando que, el 83% se encontraba satisfecho a nivel medio.

Cueva (2019) en Lima, llevó a cabo un estudio en el que analizó la calidad de vida del personal, para ello usó un diseño descriptivo, en 162 profesionales de salud de una empresa minera, a quienes les aplicó un cuestionario encontrando que, predomina el bajo nivel de calidad de vida de su población evaluada.

Por otro lado, Segura & Vásquez (2019) en Jauja, analizó el clima y la satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea en Jauja, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 51 obreros a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe relación significativa moderada entre ambas variables ($r = 0.406$, $p < .05$).

Finalmente, Escalante (2018) en Ancash, llevó a cabo un estudio en el que analizó la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, para ello utilizó el diseño correlacional en 24 colaboradores de una empresa minera, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

1.1.3. Locales

Asenjo & Montenegro (2021) analizaron la calidad de vida laboral en referencia a las condiciones laborales, utilizando un diseño descriptivo en 56 colaboradores a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, predomina el nivel bueno de calidad de vida laboral en el 57.1%.

Por otro lado, López (2020) analizó la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, para ello utilizó un diseño correlacional, en 64 colaboradores de una empresa molinera, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

Finalmente, Sánchez (2020) analizó la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, usando un diseño correlacional en 70 trabajadores a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe relación moderada fuerte ($r = .772$; $p < .05$) entre ambas variables.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Bases Teóricas de la calidad de vida

Calidad de vida

Abouzeid et. al. (2020) indica que hablar de calidad de vida es relativamente nuevo, pues dicho término tiene origen en una lista de conferencias que se llevaron a cabo en los años finales de la década de los 60 y los primeros años de los 70, donde el “Ministerio de trabajo” de los Estados Unidos realizó una colaboración con la reconocida fundación “Ford” en dichas conferencias se concibió al constructo como un elemento complejo que va más allá de la satisfacción o al desempeño laboral.

Por su parte, Castellano & López (2020) toman en consideración que es un constructo que lleva un mayor nivel de complejidad pues requiere que el sujeto se encuentre en equilibrio

emocional, además de satisfecho, y autorrealizado con las labores que desarrolla y que ello facilite su toma de decisiones en la esfera laboral y las diversas áreas de su vida.

Salazar (2020) establece que es un constructo el cual caracteriza al nivel de cohesión entre cada una de las áreas de desarrollo de un sujeto, es decir, la concordancia y satisfacción entre lo social, laboral y familiar.

Castaño & Páez (2020) consideran que la “calidad de vida” no es un producto como tal, sino un proceso en el cual se combinan una serie de elementos que se encuentran presentes en la vida del sujeto, donde la satisfacción cumple uno de los roles más relevantes, pues es un elemento que facilita al sujeto la toma de decisiones en referencia a su vida cotidiana y laboral.

Por otro lado, Matabanchoy, et. al, (2019) analiza al constructo como el producto del nivel elevado de satisfacción que siente un sujeto en referencia a sus actividades laborales, así como de las familiares, y profesionales, donde el puesto o cargo que desempeña lo mantiene en un buen nivel de autorrealización, además resaltan que una buena calidad de vida, facilita el desenvolvimiento del sujeto a nivel social y eleva el desempeño a nivel laboral.

Ordóñez, et. al. (2019) lo consideran como un constructo el cual analiza en qué medida las condiciones del ambiente físico y sociocultural del centro de trabajo son capaces de brindar protección y satisfacción a cada colaborador, además especifican que dentro del mismo existen una serie de componentes, siendo los más relevantes aquellos que facilitan el potencial de desarrollo del colaborador.

Zavala & Córdova (2018) explican con mayor detalle el a la “calidad de vida” dentro del entorno de trabajo, pues lo conciben como un elemento que forma parte de la cultura organizacional, donde la filosofía de la organización y las metas de los colaboradores se

encuentran en armonía constante, y con ello se facilitan las condiciones de trabajo de los mismos, asimismo se incluyen aquellos cambios que generan bienestar psicofísico en el sujeto,; del mismo modo, sostienen que esta es una herramienta de gran relevancia organizativa pues al realizar una mejor en la calidad de vida laboral, se puede incrementar otras características que la organización requiere del colaborador, como lo es la productividad.

Por su parte Miño (2018) considera que, existe gran variedad de autores que han tratado de analizar, variables como entorno laboral, o clima, y otros se han centrado en aquellas características individuales de los colaboradores, pero la calidad de vida laboral, como tal es un constructo que incluye una combinación de todos los elementos presentes en una organización.

Chiavenato (2017) establece que, es un constructo en el cual existe la implicancia y compromiso de la organización para mejorar de manera constante el ambiente laboral tanto en las condiciones de bioseguridad como en las psicosociales.

Huerta, et. al. (2016) toman en cuenta que esta variable, incluye todo aquello que forma parte esencial de la cultura y la filosofía organizacional, la cual incluye cada uno de los valores del sujeto, en y que aportan al desarrollo de la organización.

Bajo ese mismo contexto Pérez-Zapata & Zurita (2014) afirman que la calidad de vida laboral hace referencia a las características de orden positivo o negativo que se encuentran presentes dentro del contexto laboral; además, refiere que su fin elemental es la creación de un ambiente favorable para cada uno de los colaboradores, contribuyendo así en la salud económica de la organización. Complementa su aporte señalando que cuenta con una serie de componentes como lo son la comunicación de tipo abierta y el interés en la seguridad ocupacional.

Finalmente, Granados (2011) se refiere a este constructo como un elemento facilitador y potenciador del desempeño de los colaboradores, e indica que los espacios agradables y positivos en los que un colaborador se desenvuelve permiten fortalecer el nivel de identidad y compromiso del colaborador con la empresa en la que se encuentra trabajando; del mismo modo afirma que, las condiciones físicas del lugar de trabajo son influyentes en la calidad de vida laboral, pues el colaborador no se sentirá motivado ni satisfecho si se encuentra en un lugar pequeño, con poca iluminación y sin los recursos necesarios para desarrollar sus actividades de forma eficiente, a diferencia de si se encontrara en un lugar con condiciones óptimas de trabajo.

Teoría de la motivación de Maslow:

Dentro del planteamiento realizado por el reconocido investigador de la psicología humanista (Maslow A. 1991), considera que la motivación es un conjunto específico de conductas las mismas que determinan un patrón comportamiento, y que establecen que un sujeto tenga mayor o menor motivación con respecto a las diversas situaciones que se le presenten en la vida. Además, dentro de su constructo teórico considera que la motivación parte de las necesidades presentes en un sujeto, y que dichas necesidades se encuentran dispuestas en una serie de jerarquías, es decir, ante la satisfacción de una necesidad aparece otra con mucha mayor intensidad, dentro de esa misma línea refiere que, la satisfacción de dichas necesidades se realiza de manera paulatina, y que la base de la pirámide de las necesidades son las fisiológicas, y que a ella se le van sumando de forma jerárquica necesidades de mayor elaboración, en las que se encuentran la seguridad, estabilidad, protección, orden, entre otras. Es así que, todas las necesidades ya mencionadas van construyendo la motivación de un sujeto, hasta que se van satisfaciendo de manera escalonada.

En base a ese planteamiento de la satisfacción de necesidades se sustenta el desarrollo de la calidad de vida laboral, en la cual se considera que las necesidades de pertenencia y autorrealización se encuentran estrechamente vinculadas al ambiente laboral y constantemente se incluyen dentro de la definición de calidad de vida laboral.

Beneficios de la calidad de vida dentro del entorno de trabajo de acuerdo a lo planteado por Gómez (2019)

- Es un elemento fundamental dentro de las organizaciones, a pesar de ello, los gerentes y directivos de las organizaciones no le brindan la relevancia que este tiene.
- Facilita la práctica de actividades operativas, además mejora considerablemente la eficacia y el desempeño laboral.
- Reduce considerablemente la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Mejora la percepción de otras variables como lo es el clima laboral y al mismo tiempo reduce el absentismo y rotación laboral.
- Es un elemento facilitador de la atracción del talento y el reclutamiento de personal, pues alinea las expectativas propias del sujeto con las de la organización.
- Posibilita relaciones largas entre la organización y los colaboradores, pues es un elemento que mejora la lealtad y la moral.
- Fortalece las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones mediante la valoración de aquellos comportamientos positivos.
- Es un elemento facilitador de identidad laboral y atracción de clientes.

- Fortalece la lealtad del consumidor con la marca.

Dimensiones de la calidad de vida

De acuerdo con el planteamiento realizado por Sánchez (2020) en su cuestionario de calidad de vida laboral, es un constructo que puede ser analizado en 6 dimensiones siendo estas las que se mencionan a continuación:

- Participación y control: Esta es la dimensión en la que se analiza la capacidad de los colaboradores a formar parte de cada una de las actividades de la organización.
- Equidad económica: Dentro de esta dimensión se analiza la percepción de los colaboradores en referencia a su recompensa salarial y las actividades que realizan dentro de la organización.
- Alienación en el trabajo: Hace referencia al sentimiento de impotencia o falta de poder que tiene el colaborador en referencia a su trabajo.
- Medio ambiente: Hace referencia a las condiciones físicas de la organización las cuales pueden facilitar la satisfacción.
- Satisfacción en el trabajo: En esta dimensión se analiza la percepción de autorrealización y el disfrute del colaborador y sus actividades dentro de la organización.
- Identidad y autoestima laboral: Hace referencia a la identificación de colaborador con la cultura de la organización y la percepción de sí mismo como una pieza de valor dentro de la misma.

1.2.2. Bases Teóricas de la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral

El satisfacción, la cual según Fierro, et. al. (2020) es definido como aquel conjunto de reacciones comportamentales orientadas hacia una situación específica de trabajo o hacia el trabajo en así; por su parte Hernández & Medina (2020) indican que, la satisfacción es un constructo que permite esclarecer y orientar el comportamiento del colaborador en diversos aspectos.

Por otro lado, Saavedra & Delgado (2020) consideran que la satisfacción dentro del ámbito laboral es un elemento fundamental en la creación de ambientes saludables en los que se toma en cuenta la participación de los colaboradores y su motivación; es así que, Naranjo, et. al. (2019) entienden a la satisfacción laboral como el resultado de la valoración de un sujeto en referencia a sus expectativas del trabajo y las condiciones reales en las que se encuentra, por su parte, Duche, et. al. (2019) indican que la satisfacción laboral es producto de la valoración positiva realizada por parte de un sujeto en referencia a sus condiciones socioambientales de trabajo.

Cernas, et. al. (2018) consideran a la satisfacción dentro del entorno laboral como una afectividad positiva de un sujeto hacia sus actividades dentro de su lugar de trabajo, finalmente, Pujol & Dabos (2018) definen a la satisfacción laboral como un conjunto de cogniciones y emociones que un sujeto tiene en referencia a las condiciones de trabajo que se encuentra atravesando y que pueden facilitar el cumplimiento de sus funciones.

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de ajuste en el trabajo

En referencia a las teorías que explican a la satisfacción dentro del contexto laboral, se encuentra la teoría del ajuste en el trabajo, que según Reyes & Salgado (2021) la destreza de un sujeto dentro del contexto laboral incrementa los requerimientos en referencia a las

funciones que realiza por ende el buen desempeño debe ser percibido de manera satisfactoria por parte del colaborador, por su parte Monção, et. al. (2021) complementan afirmando que para que exista satisfacción dentro del contexto laboral se debe complementar las recompensas con los valores de la organización además de ello deben coincidir con las expectativas realizadas por el colaborador en referencia al puesto de trabajo.

Teoría de la discrepancia

La segunda teoría a analizar es la teoría de la discrepancia la cual según, Sánchez (2019) sostiene que un sujeto es capaz de valorar su trabajo de una manera positiva o placentera cuando la organización facilita el desarrollo de sus virtudes, es así que, Guerrero, et. al. (2021) complementan dicho planteamiento afirmando ser necesaria para la existencia de satisfacción o insatisfacción dentro del entorno laboral una calificación o análisis del colaborador en referencia a las virtudes con las que cuentan y les permite contrarrestar las deficiencias del lugar en el que trabajan.

Dimensiones de la satisfacción laboral según la teoría de Sonia Palma

La última teoría a analizar y que sustenta el presente proyecto, es la elaborada por Palma (2004) quien considera que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes de un sujeto en referencia a la vinculación que tiene con su trabajo, además de ello refiere que, esta puede ser estudiada a través de 7 dimensiones:

- **Condiciones físicas o ambientales**, en la cual se contemplan todas aquellas características de la distribución del espacio físico y las condiciones ergonómicas que facilitan el desarrollo de las actividades laborales.
- **Beneficios laborales o remunerativos**, en los cuales se contempla a la retribución salarial y emocional que recibe el colaborador.

- **Políticas administrativas**, en las que se encuentran contempladas todas las características organizacionales relacionadas con la cultura organizacional es decir las reglas o lineamientos de trabajo.
- **Relaciones sociales**, contempla el grado de vinculación que tiene un sujeto dentro de su contexto de trabajo (Palma, 2004).
- **Desarrollo personal** en la cual se contempla la percepción del colaborador en referencia a las posibilidades de crecimiento personal dentro de la organización.
- **Desempeño de tareas**, contempla a la valoración realizada en referencia a su productividad en las labores cotidianas,
- **Relación con la autoridad**, en la cual se contempla la valoración de la relación entre el colaborador y su jefe inmediato Palma (2004).

1.3. Definición y operacionalización de Variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento |
|-----------------------------|--|---|--|---------------------------------------|------------------------------------|---|
| Calidad de vida | Sánchez (2020) considera que es un constructo en el cual se envuelve todo aquello que forma parte esencial de la cultura y la filosofía organizacional, | El grado en el que cada colaborador percibe si las condiciones y ambientes laborales son favorables, que protegen y promueven la seguridad, en las actividades relacionadas al trabajo. | Participación y control | Nivel de participación y control | 6,15,34,38,41,45,47 | Escala de Calidad de Vida Laboral de Armando Lares |
| | | | Equidad económica | Beneficio económico | 25,28 | |
| | | | Alienación en el trabajo | Aislamiento social | 3,12,17,19,23,31,37,40 | |
| | | | Medio ambiente | Salud ocupacional | 1,10,13,16,22,26,32,35,43,46 | |
| | | | Satisfacción en el trabajo | Reconocimiento | 2,4,5,8,11,14,18,20,24,27,30,42,44 | |
| | | | Identidad y autoestima laboral | Identificación organizacional | 7,9,21,33,36,39 | |
| Satisfacción laboral | Palma (2005), es la perspectiva que tiene el trabajador sobre varios aspectos de su entorno laboral como: superación personal, aumento de los beneficios económicos y de trabajo, condiciones logísticas, administrativas, relación social con los compañeros de trabajo y su bienestar laboral. | La satisfacción laboral es aquella actividad donde la persona tiene una oportunidad de poder demostrar sus habilidades, y así pueda generar un desafío personal para conseguir buenos resultados. | Condiciones Físicas y/o Materiales | Ambiente y distribución física | 1, 13, 21, 28, 32. | Escala de satisfacción laboral-Sonia Palma Carrillo |
| | | | Beneficios Laborales y/o Remunerativos | Remuneración y oportunidad de ascenso | 2, 7, 14, 22. | |
| | | | Políticas Administrativas | Horario de trabajo | 8, 15, 17, 23, 33. | |
| | | | Relaciones sociales | Apoyo moral | 3, 9, 16, 24. | |
| | | | Desarrollo personal | Realización personal | 4, 10, 18, 25, 29, 34 | |
| | | | Desempeño de tareas | Rendimiento y productividad | 5, 11, 19, 26, 30, 35 | |
| | | | Relación con la autoridad | Apreciación valorativa | 6, 12, 20, 27, 31, 36 | |

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis

Tipo de investigación.

Es de enfoque principalmente cuantitativo ello como consecuencia de la medición matemática de cada una de las variables además de la presentación de sus resultados toma en consideración a la estadística (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En cuanto al diseño se enmarca al diseño no experimental, ello como consecuencia de la no manipulación de ninguna de las variables, además, la presentación de las mismas se encuentra acorde a la realidad presente en las unidades de análisis al momento de la evaluación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de la investigación.

De corte transversal ello como consecuencia de que la recolección de los datos necesarios para el análisis se hizo en un momento específico del proceso investigativo. Y de alcance correlacional, pues la finalidad del proceso investigativo es analizar la relación subyacente a las variables planteadas (Singer, 2022). La gráfica del diseño es la siguiente:



Dónde:

X1: Calidad de vida.

Y1: Satisfacción laboral.



: Relación entre las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

Población. La población es considerada como el universo de unidades de análisis que poseen las características que se desean estudiar (Hernández y Mendoza 2018). La

población estuvo conformada por 300 colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

Muestra. La muestra de estudio estuvo constituida 169 colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

Muestreo. El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, en el cual cada uno de las unidades de análisis contaba con las mismas posibilidades de formar parte de la muestra de estudio.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores activos en el año 2022.
- Trabajadores que cuenten con una buena capacidad de comprensión que le permita resolver los cuestionarios.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no accedan a consentir ser parte del estudio.
- Trabajadores que no acudieron el día de la aplicación de los cuestionarios.

Criterios de eliminación

- Que el participante deje inconcluso los ítems del cuestionario de evaluación.

2.3. Procedimientos a seguir en la investigación.

Como primer paso se realizó una solicitud con la cual Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A. Otorgó su autorización para la realización del proceso investigativo, consecutivamente se realizó la presentación del proyecto a la U.I de la Facultad FACHSE de la UNPRG.

Una vez aprobada la investigación se procedió a seleccionar a los participantes del estudio teniendo en cuenta los criterios de inclusión, es así que toda la información fue trasladada a un cuestionario en línea, el cual contenía, tanto el consentimiento como las preguntas de cada cuestionario; con ello se obtuvo un enlace, el cual fue difundido con los colaboradores, en un tiempo aproximado de 3 semanas, luego de ese periodo se deshabilitó la opción de recibir respuestas, con ello se creó una hoja de cálculo en Excel 2019 que sirvió como base de datos.

2.4. Técnicas e instrumentos.

2.4.1. Técnicas

En el desarrollo del trabajo investigativo, se hizo uso de la técnica de la encuesta, utilizándose como instrumentos dos cuestionarios.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

Cuestionario de calidad de Vida

Ficha técnica

Autor: Armando Lares

Procedencia: Venezuela

Objetivo: Determinar la dimensión de CVL que presentan los individuos con en organización.

Estructura: 6 dimensiones – 47 preguntas, Administración: Individual o colectiva

Tiempo: 30 minutos aproximadamente

Edad: 18 en adelante

Estandarización: Chiclayo por, Sánchez (2020)

Confiabilidad: Sánchez (2020) demostró que cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach alta, obteniendo un valor $\alpha=.924$.

Validez: A través de juicio de expertos y análisis factorial mediante la prueba de Medida Kaiser-Meyer-Olkin >0.5 , que demuestra ser un instrumento válido.

“Instrumento 2”

Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo Lugar: Lima – Perú.

Año: 2006.

Edad: Puede ser aplicada en adultos de 18 a más.

Administración: Individual y Colectiva.

Tiempo de aplicación: 20 Minutos.

Calificación: 5 opciones de respuesta, donde 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Indeciso 2 En de desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo.

Estandarización: estandarizado en la ciudad de Chiclayo por Heredia (2020)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach alta, obteniendo un valor $\alpha=.950$

Validez: A través de juicio de expertos y análisis factorial mediante la prueba de Medida Kaiser-Meyer-Olkin >0.5 , que demuestra ser un instrumento válido.

2.5. Aspectos éticos

Para poder llevar a cabo la investigación de una manera ética se tomará en cuenta los criterios otorgados por la American Psychological Association (2010) la cual establece que los responsables de los procesos investigativos deben respetar de manera irrestricta la autonomía de los sujetos que han accedido a formar parte del estudio, además de ello

deberán respetar la no maleficencia, explicado de otra manera, el no causar directa o indirectamente algún daño al participante de la misma; el punto establecido anteriormente, conlleva a los siguientes principios, la responsabilidad y el respeto irrestricto de la propiedad intelectual, es decir, aquellos que se encuentran inmersos en el desarrollo de la ciencia como investigadores deben respetar a cabalidad y en la integridad del proceso, las ideas de otros investigadores, realizando las citas adecuadas de cada idea; finalmente, el mismo código de ética establece que, debe respetar la libertad del sujeto, mediante un documento que establezca su voluntariedad al participar de la misma, al cual se le denomina, consentimiento informado.

2.6. Equipos y materiales

En cuanto a los equipos y materiales, la investigación se realizó acorde con los formatos digitales de cada uno de los cuestionarios, del mismo modo como equipos se utilizó las hojas de cálculo de Excel-2019, y el software SPSS-26.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados en tablas y gráficos

Tabla 1 relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

| | | Satisfacción laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------|
| Calidad de vida | Correlación de Pearson | ,851** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

En la tabla 1, el coeficiente de correlación de Pearson muestra que, existe una correlación de grado alto y de tipo directa ($r=.851$) estadísticamente significativa ($p=.000$) entre la calidad de vida y la satisfacción laboral.

Tabla 2 Nivel de calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

| Calidad de vida | | |
|-----------------|-----|-------|
| | f | % |
| Regular | 45 | 26.6 |
| Malo | 124 | 73.4 |
| Total | 169 | 100.0 |

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 2 muestra que, en los colaboradores de la empresa minera cantera Pátapo La Victoria S.A predomina el nivel malo de calidad de vida en el 73.4% y solo el 26.6% posee un nivel regular.

Tabla 3 Nivel de calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, según sexo, edad, área y tiempo de trabajo.

| | | Calidad de vida | | | |
|--------------------|-------------------|-----------------|-------|------|--------|
| | | Regular | | Malo | |
| | | f | % | f | % |
| Sexo | Femenino | 3 | 18.8% | 13 | 81.3% |
| | Masculino | 42 | 27.5% | 111 | 72.5% |
| Edad | 23-35 años | 3 | 2.5% | 119 | 97.5% |
| | 36-48 años | 42 | 89.4% | 5 | 10.6% |
| Área de trabajo | Administración | 3 | 17.6% | 14 | 82.4% |
| | Mantenimiento | 0 | 0.0% | 12 | 100.0% |
| | Producción | 42 | 30.9% | 94 | 69.1% |
| | Seguridad | 0 | 0.0% | 4 | 100.0% |
| Tiempo de servicio | De uno a 11 meses | 3 | 27.3% | 8 | 72.7% |
| | Entre 1 y 2 años | 12 | 26.1% | 34 | 73.9% |
| | Más de 3 años | 30 | 26.8% | 82 | 73.2% |

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 3 muestra que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel malo de calidad de vida siendo el 81.3% y 72.5% respectivamente, situación distinta al análisis según edad donde predomina el nivel malo en los colaboradores con rangos de edad entre 23-35 años siendo el 97.5%, por otro lado en los colaboradores con edades entre 36-48 años predomina el nivel regular en el 89.4%, en cuanto al área de trabajo predomina el nivel malo de calidad de vida en las áreas de administración, mantenimiento, producción y seguridad, representados con el 82.4%, 100%, 69.1% y 100% respectivamente, finalmente e cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel malo de calidad de vida en los colaboradores que tienen de uno a 11 meses, entre 1 y 2 años y más de 3 años, representados en el 72.7%, 73.9% y 73.2%

Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

| Satisfacción Laboral | | |
|----------------------|-----|-------|
| | f | % |
| Medio | 1 | 0.6 |
| Bajo | 168 | 99.4 |
| Total | 169 | 100.0 |

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 4 muestra que, en los colaboradores de la empresa minera cantera Pátapo La Victoria S.A predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en el 99.4% y solo el 0.6% pose un nivel medio.

Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A, según sexo, edad y área y tiempo de trabajo.

| | | Satisfacción Laboral | | | |
|--------------------|-------------------|----------------------|------|------|--------|
| | | Medio | | Bajo | |
| | | f | % | f | % |
| Sexo | Femenino | 0 | 0.0% | 16 | 100.0% |
| | Masculino | 1 | 0.7% | 152 | 99.3% |
| Edad | 23-35 | 1 | 0.8% | 121 | 99.2% |
| | 36-48 | 0 | 0.0% | 47 | 100.0% |
| Área de trabajo | Administración | 0 | 0.0% | 17 | 100.0% |
| | Mantenimiento | 0 | 0.0% | 12 | 100.0% |
| | Producción | 1 | 0.7% | 135 | 99.3% |
| | Seguridad | 0 | 0.0% | 4 | 100.0% |
| Tiempo de servicio | De uno a 11 meses | 0 | 0.0% | 11 | 100.0% |
| | Entre 1 y 2 años | 0 | 0.0% | 46 | 100.0% |
| | Más de 3 años | 1 | 0.9% | 111 | 99.1% |

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 5 muestra que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de satisfacción laboral siendo el 100% y 99.3% respectivamente, situación similar al análisis según edad donde predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores con rangos de edad entre 23-35 años y 36-48 años, representados por el 99.2% y 100%, en cuanto al área de trabajo predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en las áreas de administración, mantenimiento, producción y seguridad, representados con el 100.0%, 100.0%, 99.3% y 100.0% respectivamente, finalmente en cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A que tienen de uno a 11 meses, entre 1 y 2 años y más de 3 años, representados en el 100.0%, 100.0% y 99.1%

Tabla 6 Relación entre la calidad de vida y las dimensiones de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.

| | | Calidad de vida |
|--|------------------------|-----------------|
| Condiciones físicas y/o materiales | Correlación de Pearson | ,889** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |
| Beneficios laborales y/o remunerativos | Correlación de Pearson | ,433** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |
| Políticas administrativas | Correlación de Pearson | ,588** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |
| Relaciones sociales | Correlación de Pearson | ,599** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |
| Desarrollo personal | Correlación de Pearson | ,861** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |
| Desempeño de tareas | Correlación de Pearson | 0.126 |
| | Sig. (bilateral) | 0.101 |
| | N | 169 |
| Relación con la autoridad | Correlación de Pearson | ,894** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 169 |

Nota: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

La tabla 5 muestra que, la calidad de vida y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal y relación con la autoridad presentan relación de grado alto y de tipo directa ($r=.889$, $r=.861$, $r=.894$) además son estadísticamente significativas ($p=.000$) por otro lado, la calidad de vida y las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y relaciones sociales presentan relación de grado moderado y de tipo directa ($r=.433$, $r=.588$, $r=.599$) además son estadísticamente significativas ($p=.000$) finalmente, la calidad de vida y el desempeño de tareas no presentan relación significativa ($p=.101$, $p>.05$).

3.2. Discusión

El presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A.; por ello se hizo uso de un diseño correlacional, en el que se encontró que, existe una correlación directa moderada ($r=.467$) estadísticamente significativa ($p=.001$) entre calidad de vida y satisfacción laboral, lo cual significa que, al presentarse buenos niveles de calidad de vida, se obtiene un mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores; los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Abouzeid et. al. (2020) indica que hablar de calidad de vida es relativamente nuevo, pues dicho término tiene origen en una lista de conferencias que se llevaron a cabo en los años finales de la década de los 60 y los primeros años de los 70, donde el “Ministerio de trabajo” de los Estados Unidos realizó una colaboración con la reconocida fundación “Ford” en dichas conferencias se concibió al constructo como un elemento complejo que va más allá de la satisfacción o al desempeño laboral. Estos resultados difieren a los encontrados por Ortega-Bautista & Zamudio-Huaman (2021) en su investigación realizada en Huancayo donde establecieron que, no existe relación significativa entre ambas variables ($p>.05$). Por otro lado, son similares a los encontrados por Sánchez-Morales (2020) quienes al realizar su estudio en Trujillo establecieron que, existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ($r=.896$; $p<.05$).

Continuando el análisis se encontró que, a la calidad de vida se concluye que, predomina el nivel malo de calidad de vida. Del mismo modo, en cuanto al análisis la calidad y la característica sociodemográfica del sexo predomina el nivel malo tanto en el sexo femenino como masculino, en la característica sociodemográfica de edad predomina

el nivel malo en los colaboradores con rangos de edad entre 23-35, por otro lado en los colaboradores con edades entre 36-48 años predomina el nivel regular, en cuanto al área de trabajo predomina el nivel malo de calidad de vida en las áreas de administración, mantenimiento, producción y seguridad, finalmente e cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel malo de calidad de vida en los colaboradores que tienen de uno a 11 meses, entre 1 y 2 años y más de 3 años.. Dichos resultados son relevantes para el estudio pues permiten ampliar el conocimiento e referencia a esta variable, en un contexto específico, además, dan sustento fáctico al planteamiento teórico de Ordóñez, et. al. (2019) lo consideran como un constructo el cual analiza en qué medida las condiciones del ambiente físico y sociocultural del centro de trabajo son capaces de brindar protección y satisfacción a cada colaborador, además especifican que dentro del mismo existen una serie de componentes, siendo los más relevantes aquellos que facilitan el potencial de desarrollo del colaborador. Estos resultados son similares a los encontrados por Cueva (2019) en Lima, llevó a cabo un estudio en el que analizó la calidad de vida del personal, para ello usó un diseño descriptivo, en 162 profesionales de salud de una empresa minera, a quienes les aplicó un cuestionario encontrando que, predomina el bajo nivel de calidad de vida de su población evaluada.

En referencia cuanto a la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa minera cantera Pátapo La Victoria S.A predomina el nivel bajo. Del mismo modo, en cuanto al análisis de la satisfacción laboral y la característica sociodemográfica del sexo tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de satisfacción laboral, situación similar al análisis según edad donde predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores con rangos de edad entre 23-35 años y 36-48 años, en cuanto al área de trabajo predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en las áreas de administración, mantenimiento, producción y seguridad, finalmente en cuanto al tiempo de

servicio predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A que tienen de uno a 11 meses, entre 1 y 2 años y más de 3 años. Además, dan sustento empírico, al planteamiento teórico realizado por Saavedra & Delgado (2020) consideran que la satisfacción dentro del ámbito laboral es un elemento fundamental en la creación de ambientes saludables en los que se toma en cuenta la participación de los colaboradores y su motivación; es así que, Naranjo, et. al. (2019) entienden a la satisfacción laboral como el resultado de la valoración de un sujeto en referencia a sus expectativas del trabajo y las condiciones reales en las que se encuentra, por su parte, Duche, et. al. (2019) indican que la satisfacción laboral es producto de la valoración positiva realizada por parte de un sujeto en referencia a sus condiciones socioambientales de trabajo. Además, es importante resaltar que, los resultados son similares a los encontrados por Chirinos & Vásquez (2020) en Pacasmayo realizaron un estudio correlacional en el cual analizaron el desempeño y la satisfacción laboral, es por ello que aplicaron dos cuestionarios en 18 colaboradores de la empresa PACASMAYO, encontrando que, el 83% se encontraba satisfecho a nivel medio.

Para culminar con la contrastación y discusión de los resultados, de encontró que, entre las dimensiones la calidad de vida y la satisfacción laboral, se concluye que la calidad de vida y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal y relación con la autoridad presentan relación de grado alto y de tipo directa, estadísticamente significativas, por otro lado, la calidad de vida y las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y relaciones sociales presentan relación de grado moderado y de tipo directa estadísticamente significativas; finalmente, la calidad de vida y el desempeño de tareas no presentan relación significativa.

Baez-Santana, et.al. (2019) quien sostenía que, si bien es cierto la satisfacción laboral es un constructo que en muchas ocasiones puede presentar relación con el compromiso organizacional cuando hablamos de constructos en general, esto no siempre suele suceder a nivel dimensional, pues en algunas ocasiones las dimensiones de uno u otro constructo pueden no presentar correlación. Finalmente, es importante resaltar que, los resultados son similares a los encontrados por Correa-Cabrera & Martínez-Vélez (2018) en su estudio realizado en Chiclayo en el que demostró que, existe relación directa alta y significativa entre ambas variables ($r=.704$; $p<.05$).

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

Después de haber analizado detalladamente cada resultado encontrado, en el trabajo investigativo llevado a cabo en colaboradores de la empresa minera cantera Pátapo La Victoria S.A se establece lo siguiente:

En referencia al objetivo General, se concluye que, existe relación de grado alto y de tipo directa estadísticamente significativa ($p=.000$) entre la calidad de vida y la satisfacción laboral.

En referencia a la calidad de vida se concluye que, predomina el nivel malo de calidad de vida. Del mismo modo, en cuanto al análisis la calidad y la característica sociodemográfica del sexo predomina el nivel malo tanto en el sexo femenino como masculino, en la característica sociodemográfica de edad predomina el nivel malo en los colaboradores con rangos de edad entre 23-35, por otro lado en los colaboradores con edades entre 36-48 años predomina el nivel regular, en cuanto al área de trabajo predomina el nivel malo de calidad de vida en las áreas de administración, mantenimiento, producción y seguridad, finalmente e cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel malo de calidad de vida en los colaboradores que tienen de uno a 11 meses, entre 1 y 2 años y más de 3 años.

En referencia cuanto a la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa minera cantera Pátapo La Victoria S.A predomina el nivel bajo. Del mismo modo, en cuanto al análisis de la satisfacción laboral y la característica sociodemográfica del sexo tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de satisfacción laboral, situación similar al análisis según edad donde predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores con rangos de edad entre 23-35 años y 36-48 años, en cuanto al área de trabajo predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en las áreas de administración, mantenimiento, producción y seguridad, finalmente en cuanto al tiempo de

servicio predomina el nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A que tienen de uno a 11 meses, entre 1 y 2 años y más de 3 años.

En cuanto al objetivo específico de analizar la relación entre las dimensiones la calidad de vida y la satisfacción laboral, se concluye que la calidad de vida y las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, desarrollo personal y relación con la autoridad presentan relación de grado alto y de tipo directa, estadísticamente significativas, por otro lado, la calidad de vida y las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y relaciones sociales presentan relación de grado moderado y de tipo directa estadísticamente significativas; finalmente, la calidad de vida y el desempeño de tareas no presentan relación significativa. Es importante resaltar que, los resultados son similares a los demostrados por, Zegarra & Arapa (2022) en Lima llevaron a cabo una investigación correlacional en la que analizaron la calidad de vida en relación con la satisfacción laboral, es por ello que aplicaron dos cuestionarios en 100 colaboradores de una Municipalidad de Lima, concluyendo que, existe una correlación alta $\rho=.782$ estadísticamente significativa $p<.05$ entre ambas variables.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

Al área de gestión de recurso humanos se le recomienda elaborar un plan estratégico en el que se incluyan actividades que faciliten la identificación de los colaboradores con la organización.

Al gerente y propietarios de la empresa minera cantera Pátapo La Victoria S.A se les recomienda mejorar las condiciones socioculturales de la organización con la finalidad de que los colaboradores sientan un mayor compromiso con la organización y puedan incrementar así los niveles de satisfacción dentro del trabajo.

A futuros investigadores, se les recomienda tomar esta investigación como referencia y replicarla en otras poblaciones, así como considerar otros factores que pudieran impactar en los resultados obtenidos como, lugar de residencia, nivel de estudios, tipo de contrato, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-Rubio, J., Chuzón-Ramírez, M. A., León-Bazán, Y. K., & Sarango-Huamanchumo, M. I. (2019). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo S.A.C. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Aria, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14.
doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Araya-Pizarro, S., Díaz, K., & Rojas-Escobar, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-17.
doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Ávila-Nizama, C. P., & Tejada-Gutierrez, E. A. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits. Tesis de licenciatura, Univerisdad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., & Velázquez-Zaldívar, R. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 15(1), 14-23.
- Bravo, M. E., & Salazar, J. C. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143.

- Brunet, I., & Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers. Revista de Sociologia*, 73, 81-103.
- Bustamante Arregui, V. A. (2017). Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017.
- Bustamante-Arregui, V. A. (2017). Clima organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos en una Municipalidad de Lima Norte, 2017. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Carvalho-Chinelato, R. S., Oliveira, S. M., Tavares, M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2020). Perception of organizational politics, psychological safety climate, and work engagement: A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Anales de psicología*, 36(2), 348-360. doi:<https://doi.org/10.6018/analesps.368621>
- Castro-Hidalgo, D. E., Gutiérrez-Ascón, J. E., & Uribe-Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data*, 23(2), 73-82. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Centeno-Pérez, V. E. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados Salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 35-46.
- Charry-Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.

Chiavenato, I., & González, E. A. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (No. HD58. 7. C45 2009.). México DF: McGraw-Hill.

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética y deontología: Adaptado al Estatuto Nacional ya la Ley N 30702 del 21 de diciembre de 2017. Colegio de Psicólogos del Perú, Concejo Directivo Nacional.

Cornejo-Martínez, Á. Y. (2018). Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Callao.

Correa-Cabrera , E. F., & Martínez-Vélez, M. A. (2018). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área académica de una Universidad Privada, Chiclayo. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2021). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 4(60), 1-15.

Daza-Corredor, A., Beltrán-García, L. D., & Silva-Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Estrada, E., & Mamani, H. (2021). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133-146. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Estrada-Araoz, E. G., & Gallegos-Ramosi, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará*, 6(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Gallo-Purizaca, A. X. (2020). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C. R., Carhuanchomendoza, I. M., Maino-Isaías, A. A., & Silva-Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 235-265. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Goetendia-Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*, 10(19), 236-254.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huaita-Acha, D. M., & Luza-Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300-312. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), 868-896.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.
- Martínez-Alcudia, A. C., Cornelio, R., & Suárez-Ovando, A. (2021). Comunicación Asertiva para Mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 27(78), 276-293.
- Morales, D. & Basualdo, V.(2019). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI Editores.
- Oblitas-Guerrero, S. M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista expediente médico*, 6(1), 23-27.
- Ortega-Bautista, E. L., & Zamudio-Huaman, A. D. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. Tesis de licenciatura, Universidad continental, Huancayo.
- Osorio-Rojas, K. G., & Pérez-Enríquez, R. A. (2019). Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de La Libertad. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, La Libertad.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC: Manual. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1).
- Paredes-Pérez, M., Palomino-Crispin, A., Cárdenas-Tapia, V., & Gonzales-Peralta, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones

financieras en la región Junín. *Gaceta científica*, 7(1), 29-35.
doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>

Paz-Vilchez, J. E., Huamán-Moreto, S. A., & Tarrillo-Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(24), 108-125.
doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Quispe-Flores, R., & Paucar-Sulca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Rodríguez-Martínez, J. E., Martínez-Muñoz, E., Duana-Àvila, D., & Hernández-Gracia, T. J. (2019). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo, México. *Revista GEON*, 7(1), 205-217.

Sánchez-Morales, S. E. (2020). Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el norte peruano. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo.

Santisteban-Coico, L. (2020). El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.

Salvador-Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 19(35), 172-188.

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2008). *Organization Behavior and Group Dynamics*.

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114.

Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista espacios*, 42(8), 14-26.
doi:10.48082/espacios-a21v42n08p02

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo,

participo voluntariamente en el estudio titulado: **“Calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pátapo La Victoria S.A”**.

Las tesistas Delgado Diaz Gianella Katherine y Sayaverde Fernández Milagros, Bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, se comprometen a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que mi contribución ayudará con la investigación antes mencionada.

DNI:

ANEXO 2

Escala de calidad de vida Laboral

El presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión sobre cómo se siente dentro de su área de trabajo, a fin de realizar mejoras que beneficien su calidad de vida laboral. Este cuestionario es ANÓNIMO. Responda con sinceridad y exactitud. Marque con una “X” según considere, teniendo en cuenta la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo: 1
- En desacuerdo: 2
- De acuerdo:3
- Totalmente de acuerdo: 4

| Nº | ítems | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | La iluminación en su lugar de trabajo la considera adecuada para las actividades que debe realizar en esta empresa. | | | | |
| 2 | Está Ud. satisfecho con las tareas y responsabilidades asignadas a su trabajo, considerando su nivel de capacitación profesional o técnico. | | | | |
| 3 | Realmente considera que su trabajo contribuye a su crecimiento futuro como trabajador. | | | | |
| 4 | Está Ud. satisfecho con la conducta de sus superiores o jefes inmediatos, relacionada con su actividad dentro de la empresa. | | | | |
| 5 | Está Ud. satisfecho con las oportunidades que le ofrece la organización, para desarrollar su carrera profesional o técnica. | | | | |
| 6 | La información que los directivos de la organización quieren transmitir, es ampliamente difundida. | | | | |
| 7 | En la empresa, los demás trabajadores le dan importancia a las actividades que Ud. realiza. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 8 | Está Ud. satisfecho con el nivel de complejidad que representa su trabajo. | | | | |
| 9 | Sus superiores, confían en los resultados de su trabajo y no están permanentemente revisando lo que realiza. | | | | |
| 10 | Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud. | | | | |
| 11 | Está Ud. satisfecho con las orientaciones que recibe en relación a las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo. | | | | |
| 12 | Su trabajo es dinámico e interesante. | | | | |
| 13 | La temperatura en su lugar de trabajo la considera confortable. | | | | |
| 14 | Está Ud. satisfecho con las oportunidades que le ofrece la empresa para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos. | | | | |
| 15 | Existe una estructura interna dentro de la empresa, destinada a permitir que todos los niveles de los trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones. | | | | |
| 16 | En esta empresa existen espacios donde pueden descansar después de comidas o refrigerios (se refiere a lugares como sillones o sillas, dentro o fuera de la oficina, o lugar de trabajo). | | | | |
| 17 | Los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción. | | | | |
| 18 | Está Ud. satisfecho con el sueldo o salario que percibe en la empresa. | | | | |
| 19 | Ud. cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo. | | | | |
| 20 | Está Ud. satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa, considerando la remuneración que reciben otros trabajadores y comparándolos con los que Ud. percibe. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 21 | Considera que el horario de trabajo que cumple esta empresa es adecuado para desarrollar las responsabilidades y tareas relacionadas con el cargo que ocupa. | | | | |
| 22 | Existe el número requerido de enfriadores de agua en esta empresa | | | | |
| 23 | Si Ud. tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría. | | | | |
| 24 | Considera Ud. que su trabajo le plantea retos interesantes que le permiten desarrollar su creatividad. | | | | |
| 25 | Si Ud. compara esta empresa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios son buenos. | | | | |
| 26 | Existe una distribución equitativa entre el espacio de trabajo que dispone el personal Directivo y los demás trabajadores. | | | | |
| 27 | La empresa tiene una política de motivación para el personal. | | | | |
| 28 | Piensa Ud. que los beneficios que recibe de la empresa (incluye sueldos y otros beneficios), realmente representan el esfuerzo de su trabajo. | | | | |
| 29 | Considera Ud. que las condiciones físicas existentes en su lugar de trabajo son adecuadas. | | | | |
| 30 | Está Ud. satisfecho con los resultados que obtiene en el desempeño de su trabajo. | | | | |
| 31 | Ud. puede realizar sus actividades sin la constante aprobación de su supervisor. | | | | |
| 32 | El tamaño del espacio que dispone para realizar sus tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con sus responsabilidades. | | | | |
| 33 | Se identifica con la misión y políticas de la empresa. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 34 | Los procesos de control se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los que trabajan en esta empresa. | | | | |
| 35 | Siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la empresa, requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud. | | | | |
| 36 | A veces siente que su trabajo es poco valorado en esta organización. | | | | |
| 37 | Considera que su trabajo llena sus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su profesión. | | | | |
| 38 | Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la empresa que involucren al trabajador. | | | | |
| 39 | En lo concerniente a las políticas y planes de la empresa, ¿Considera que sus necesidades sociales deben ser satisfechas? | | | | |
| 40 | Su futuro en esta organización luce claro y estable. | | | | |
| 41 | Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la empresa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajadores. | | | | |
| 42 | Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican la remuneración que recibe. | | | | |
| 43 | El ruido que se manifiesta en su lugar de trabajo es tolerable para realizar sus funciones. | | | | |
| 44 | Está Ud. satisfecho con las responsabilidades que le han asignado en su cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realiza. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 45 | Los que trabajan en esta organización pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento. | | | | |
| 46 | Considera que el número de sanitarios disponible en función de la cantidad de personas que trabajan en esta empresa es adecuado para sus necesidades. | | | | |
| 47 | Los que trabajan en esta empresa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo. | | | | |

ANEXO 3

Escala de Satisfacción Laboral

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcado con un aspa en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

- Totalmente en desacuerdo: 1
- En desacuerdo: 2
- Indeciso: 3
- De acuerdo: 4
- Totalmente de acuerdo: 5

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 6 | Mis jefes son comprensivos. | | | | | |
| 7 | Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 8 | Siento que recibo de parte de la institución mal trato. | | | | | |
| 9 | Me agrada trabajar con mis compañeros | | | | | |
| 10 | Mi trabajo permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 15 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 17 | Me disgusta mi horario de trabajo. | | | | | |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 19 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 20 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 21 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 26 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 27 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 28 | Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 29 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 30 | No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 31 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | | |
| 32 | No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | | |
| 33 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | | |
| 34 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | | |
| 35 | Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | | |

ANEXO 4

Base de datos

Calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pitagó La Victoria S.A. (Instituto) - Excel

Inicio

Insertar

Disposición de página

Fórmulas

Datos

Revisar

Vista

Ayuda

¿Qué desea hacer?

Cortar

Copiar

Copiar formato

Portapapeles

Formato

Estilos

Celdas

Edición

Fonte

Alineación

Número

Ajustar texto

General

Formato condicional

Dar formato como tabla

Estilos de celdas

Insertar

Eliminar

Formato

Autosuma

Rellenar

Borrar

Ordenar y filtrar

Buscar y seleccionar

OBTENGA OFFICE AUTÉNTICO

Su licencia no es original y puede ser víctima de una falsificación de software. Evite las interrupciones y mantenga sus archivos a salvo con una licencia original de Office hoy mismo.

Obtenga Office auténtico

Más información

B2

36-48

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M |
|----|-----------|-------|-----------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sexo | Edad | Área de trabajo | Tiempo de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2 | Femenino | 36-48 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | Femenino | 23-35 | Administración | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 4 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 5 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | Masculino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | Masculino | 36-48 | Seguridad | Más de 3 años | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 8 | Masculino | 23-35 | Seguridad | Más de 3 años | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 9 | Masculino | 23-35 | Seguridad | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 11 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 12 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 14 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 15 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 17 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 18 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 19 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 20 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 21 | Masculino | 23-35 | Producción | Más de 3 años | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | Masculino | 23-35 | Seguridad | Más de 3 años | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | Masculino | 23-35 | Producción | Más de 3 años | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 24 | Masculino | 23-35 | Producción | Entre 1 y 2 años | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | Femenino | 23-35 | Administración | Entre 1 y 2 años | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | Femenino | 36-48 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 27 | Femenino | 23-35 | Administración | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 28 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 29 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | Masculino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | Femenino | 36-48 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 32 | Femenino | 23-35 | Administración | De uno a 11 meses | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 33 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 34 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | Masculino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | Masculino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 37 | Masculino | 23-35 | Producción | Más de 3 años | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Calidad de vida laboral

satisfacción laboral

Hoja3

Lista

Accesibilidad: es necesario investigar

Recuento: 168

63%

Calidad de vida y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Minera Cantera Pitágo-La Victoria S.A. (respuestas) - Excel

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

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

OBTENGA OFFICE AUTÉNTICO Su licencia no es original y puede ser víctima de una falsificación de software. Evite las interrupciones y mantenga sus archivos a salvo con una licencia original de Office hoy mismo. Obtenga Office auténtico Más información

A170 Masculino

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R |
|----|-----------|-------|-----------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 1 | Sexo | Edad | Área de trabajo | Tiempo de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 2 | Femenino | 36-48 | Administración | Más de 3 años | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 3 | Femenino | 23-35 | Administración | De uno a 11 r | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 5 | Femenino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 6 | Masculino | 23-35 | Administración | Más de 3 años | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 7 | Masculino | 36-48 | Seguridad | Más de 3 años | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | |
| 8 | Masculino | 23-35 | Seguridad | Más de 3 años | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | |
| 9 | Masculino | 23-35 | Seguridad | Entre 1 y 2 años | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 10 | Masculino | 23-35 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 11 | Masculino | 23-36 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 12 | Masculino | 23-37 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 13 | Masculino | 23-38 | Mantenimiento | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 14 | Masculino | 23-39 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 15 | Masculino | 23-40 | Mantenimiento | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 16 | Masculino | 23-41 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 17 | Masculino | 23-42 | Mantenimiento | Entre 1 y 2 años | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 18 | Masculino | 23-43 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 19 | Masculino | 23-44 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 20 | Masculino | 23-45 | Mantenimiento | De uno a 11 r | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 21 | Masculino | 23-35 | Producción | Más de 3 años | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 22 | Masculino | 23-35 | Seguridad | Más de 3 años | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 23 | Masculino | 23-35 | Producción | Más de 3 años | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | |
| 24 | Masculino | 23-35 | Producción | Entre 1 y 2 años | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 25 | Femenino | 23-35 | Administración | Entre 1 y 2 años | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 26 | Femenino | 23-36 | Administración | Más de 3 años | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 27 | Femenino | 23-37 | Administración | De uno a 11 r | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 28 | Femenino | 23-38 | Administración | Más de 3 años | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 29 | Femenino | 23-39 | Administración | Más de 3 años | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 30 | Femenino | 23-40 | Administración | Más de 3 años | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Calidad de vida laboral satisfacción laboral Hoja3

Promedio: 8,279069767 Recuento: 47 Suma: 356

Accesibilidad: es necesario investigar

