

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Calidad de vida laboral en una agroexportadora piurana: un análisis desde
la perspectiva sociodemográfica, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Victoria Beatriz Nicolasa Escalante Arboleda

ASESOR

Eduardo Castro Malaga Novoa

<https://orcid.org/0009-0007-3373-3592>

Chiclayo, 2025

**Calidad de vida laboral en una agroexportadora piurana: un
análisis desde la perspectiva sociodemográfica, 2023**

PRESENTADA POR

Victoria Beatriz Nicolasa Escalante Arboleda

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Rocío Elizabeth Saavedra Yorente
PRESIDENTE

Eduardo Arturo Zarate Castañeda
SECRETARIO

Eduardo Castro Malaga Novoa
VOCAL

Dedicatoria

A mis ángeles en el cielo,
A mis padres Rodolfo y Salvador

Agradecimientos

A mi hermosa Hija, Cielo de
Victoria A mi madre Marina
Y a mi hermano Rodolfo José Alejandro

MI TESIS VICTORIA 190825 (2).pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
7	repisalud.isciii.es Fuente de Internet	1%
8	revista.escolme.edu.co Fuente de Internet	1%
9	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	12
Materiales y métodos	14
Conclusiones	19
Recomendaciones.....	20
Referencias.....	22
Anexos	26

Resumen

El presente estudio analiza la calidad de vida laboral en FRUTISSIMA EIRL, una empresa agroexportadora en Piura, desde una perspectiva sociodemográfica durante el 2023. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, utilizó una muestra censal de 200 colaboradores. Se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO para evaluar siete dimensiones de calidad de vida laboral. Los resultados revelan que el 80% de los colaboradores perciben niveles medio-altos de calidad de vida laboral, con variaciones significativas según grupos etarios y nivel educativo. Se identificaron oportunidades de mejora en la administración del tiempo libre y el desarrollo profesional. Se concluye que la empresa mantiene un nivel moderadamente positivo de calidad de vida laboral, aunque requiere estrategias diferenciadas para atender las necesidades específicas de diversos grupos sociodemográficos.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, sector agroexportador, factores sociodemográficos, gestión del talento humano, bienestar laboral.

Abstract

This study analyzes the quality of work life at FRUTISSIMA EIRL, an agro-export company in Piura, from a sociodemographic perspective during 2023. The research, with a quantitative approach and non-experimental cross-sectional design, used a census sample of 200 employees. The CVT-GOHISALO instrument was applied to evaluate seven dimensions of work life quality. Results show that 80% of employees perceive medium-high levels of work life quality, with significant variations according to age groups and educational level. Improvement opportunities were identified in free time management and professional development. It is concluded that the company maintains a moderately positive level of work life quality, although it requires differentiated strategies to address the specific needs of various sociodemographic groups.

Keywords: Quality of work life, agro-export sector, sociodemographic factors, talent management, occupational well-being.

Introducción

A nivel mundial, la calidad de vida laboral (CVL) es un concepto que recibe cada vez más atención por parte de los investigadores en el campo del comportamiento organizacional y la gestión de recursos humanos (Abdirahman et al., 2020; Singh & Chaudhary, 2019) debido a sus múltiples beneficios en las empresas (Bala et al., 2019); por ello, es fundamental ofrecer al personal los recursos necesarios para una buena calidad de vida laboral (Aruldoss et al., 2020).

Asimismo, se ha demostrado que brindar una adecuada vida laboral a los colaboradores contribuye a resultados favorables como el alto desempeño y productividad. Por ejemplo, las organizaciones en Egipto y Emiratos Unidos ofrecen a sus trabajadores los elementos necesarios para su bienestar (El Badawy et al., 2018; Jabeen et al., 2018); así como también las empresas de Sri Lanka, Filipinas e India han tomado en consideración brindar a su personal lo necesario para lograr su calidad de vida en el trabajo (Ramawickrama et al., 201; Ong et al., 201; Bala et al., 2019); esto ha demostrado la necesidad de formular estrategias y políticas como la flexibilidad de horarios, permitiendo una mayor calidad de vida laboral (Hoogestager & Massink, 2021).

En las empresas agroexportadoras de Estados Unidos se ha evidenciado una pésima calidad de vida laboral pues los colaboradores se han quejado del sueldo, el abuso y las malas condiciones para realizar las actividades (Escobar et al., 2019). En esa misma línea, en el sector agroexportador de México se ha evidenciado una situación precaria hacia el personal (Hoogestager & Massink, 2021). Igualmente, se percibe una baja CVL en las empresas de América Latina porque existe inestabilidad en el empleo, baja remuneración, aumento de enfermedad y accidentes en el trabajo, etc. (Rojas et al., 2022).

En el Perú, se inició un proyecto para mejorar la calidad de vida de 600 colaboradores que sufrieron las consecuencias de la pandemia, este fue denominado proyecto piloto *Emprende Segur@* (Organización Internacional del Trabajo, 2020). También, Vistage Perú realizó la Encuesta de Calidad de Vida 2022, en la que 109 ejecutivos revelaron cómo la crisis política afectó la CVL (Diario Gestión, 2023). Al respecto, Oré y Urteaga (2020) comentaron sobre la situación laboral en las empresas agroexportadoras peruanas y refieren que existe una calidad de vida desfavorable. De hecho, SUNAFIL encontró vulneración en los derechos y CVL de los trabajadores iqueños (Gobierno del Perú, 2021).

Es importante resaltar que, debido a los riesgos a que los colaboradores están asiduamente expuestos, se resalta la importancia de que las organizaciones evalúen habitualmente la calidad de vida laboral de su personal y sus implicaciones en el crecimiento

empresarial. Por ello, se pretende conocer la calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa agroexportadora a través del uso del instrumento CVT- GOHISALO (Rojas et al., 2022).

FRUTISSIMA EIRL, una empresa agroexportadora fundada en 2021, se ha establecido rápidamente en el competitivo mercado de Piura. Con una plantilla de 200 colaboradores, la empresa se dedica principalmente a la exportación de mangos, limones y paltas, contribuyendo significativamente a la economía local. Como una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, FRUTISSIMA EIRL enfrenta el desafío de mantener un crecimiento sostenible mientras garantiza el bienestar de su fuerza laboral. En un sector caracterizado por su variabilidad estacional y las exigentes condiciones de trabajo, es crucial entender cómo los diferentes grupos sociodemográficos dentro de la empresa perciben su calidad de vida laboral. Este conocimiento no solo es esencial para la retención del talento y la productividad, sino también para el desarrollo de estrategias de recursos humanos que apoyen las ambiciones de crecimiento de la empresa en el competitivo mercado agroexportador. **Por tal motivo, se formuló lo siguiente** ¿Cómo se caracteriza la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura desde una perspectiva sociodemográfica en el 2023?

El objetivo general fue Analizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura desde una perspectiva sociodemográfica en el 2023.

Los objetivos específicos fueron identificar los factores sociodemográficos de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023, describir las dimensiones de la calidad de vida laboral de los colaboradores una empresa agroexportadora, Piura 2023 y comparar la percepción de calidad de vida laboral entre los diferentes grupos sociodemográficos (edad, sexo, nivel educativo, etc.) de los colaboradores de la empresa agroexportadora.

Este estudio sobre la calidad de vida laboral desde una perspectiva sociodemográfica reviste una gran relevancia tanto para el ámbito académico como para el sector empresarial y en términos de aporte científico, la investigación contribuye a enriquecer la literatura existente sobre la calidad de vida laboral en el contexto agroexportador peruano, un área muy poco explorada hasta la fecha.

Revisión de literatura

Antecedentes

Akter y Banik (2018) investigaron la calidad de vida laboral de la industria RMG en Bangladesh e identificaron los factores que afectan la vida laboral de los empleados de RMG y los hallazgos indican que las empresas ya aseguraron el ambiente de trabajo satisfactorio, pero en el tema de la calidad, la vida laboral de los empleados no es tan saludable como se esperaba. Los resultados exponen errores y faltas de autoridades en temas de QWL, por lo tanto, es un intento de crear conciencia entre las autoridades para la formulación de nuevas políticas. Por su lado, Leitão et al. (2019) analizaron sobre la calidad de vida laboral y los resultados obtenidos indican que para los trabajadores sentir el apoyo de sus supervisores al escuchar sus inquietudes, sentir que las toman en cuenta; estar integrado en un buen ambiente de trabajo; sentirse respetados como profesionales y como personas influyen positivamente en su sentimiento de contribuir al desempeño organizacional. Asimismo, Encinas (2019) indagaron la percepción de los colaboradores sobre la calidad de vida laboral de acuerdo a su ambiente de trabajo y se encontró que los colaboradores reconocen el liderazgo en la organización, pero no reconocen su esfuerzo, no se sienten valorados y escuchados, lo que implica que la empresa no emplea técnicas de gestión dirigidas a la satisfacción de su personal en función de sus opiniones para la mejora de la calidad de vida laboral.

Uçaktürk (2019) analizó la calidad de vida laboral según las características sociodemográficas y halló que el factor menos efectivo en la percepción de la calidad de vida laboral de los participantes en este estudio fue los accidentes laborales, los riesgos de enfermedad profesional y las condiciones físicas de trabajo en el trabajo. Además, se demostró que los empleados que participaron en la investigación mostraron diferencias estadísticamente significativas en su calidad de vida laboral según el género y el nivel educativo, pero los empleados no mostraron ninguna diferencia en términos de estado civil, edad y tiempo de trabajo. En esa misma línea, Hoogesteger et al. (2021) encontraron que los mejores salarios y beneficios secundarios derivados de las normas laborales corporativas en el sector agroexportador de Guanajuato, no conducen necesariamente a que los trabajadores perciban una mejor calidad del trabajo. Muchos trabajadores de la industria agroexportadora prefieren trabajar con estándares laborales más bajos pero con horarios de trabajo más convenientes, lo que les permite dedicarse a actividades familiares y sociales además de su trabajo, lo que indica que la calidad del trabajo es un concepto específico del contexto influenciado por condiciones laborales más amplias.

Continuando con Kozera et al. (2021) indagaron sobre las percepciones de los colaboradores desde un perfil sociodemográfico y hallaron que agroindustria es un proceso social complejo y una estructura de mercado que consiste en entidades económicas independientes que generan demanda de mano de obra en el sector. El género desempeña un papel importante en la decisión de las personas de trabajar en la agroindustria, ya que las mujeres se centran en el autodesarrollo, las relaciones sociales y los beneficios ambientales, mientras que los hombres priorizan el prestigio laboral y los beneficios económicos.

Por su lado, Nirmala y Anand (2016) tuvieron una percepción más favorable de la calidad de vida laboral en comparación con los trabajadores varones. Anschau et al. (2021) demostraron que los colaboradores solteros, jóvenes cuya edad promedio es de 34 años, con educación secundaria y católicos, señalaron una mayor calidad de vida laboral; además, el análisis reveló que, si bien las condiciones de trabajo y las relaciones socioprofesionales se calificaron de satisfactorias, el factor de la organización del trabajo se consideró fundamental. Además, los costos físicos y cognitivos se clasificaron como críticos, mientras que el costo afectivo fue satisfactorio, lo que puso de relieve el impacto de estos factores en la calidad de vida de los trabajadores rurales.

Arsa et al. (2023) se centraron en investigar las condiciones de trabajo, la calidad de vida laboral y los factores relacionados entre 445 agricultores de los distritos de Wang Chin y Song en la provincia de Phrae (Tailandia) y los resultados mostraron que los agricultores percibían que sus condiciones de trabajo, incluido el entorno físico, químico y ergonómico, eran deficientes, con un riesgo significativo de accidentes laborales. Se comprobó que la calidad de vida laboral general de los agricultores era moderada (82,9%), y que factores como el estado civil, las relaciones con la familia y los compañeros, el apoyo social, el entorno biológico y la ergonomía explicaban el 23,3% de la variación en la calidad de vida laboral.

También, Allama y Shaika (2020) estudiaron el grado de calidad de vida laboral entre los colaboradores de Arabia Saudita y los resultados mostraron que la autonomía, la relación intergrupala, el reconocimiento, los beneficios económicos, el respeto por uno mismo y las relaciones de supervisión fueron los determinantes más fundamentales de la calidad de vida laboral. Por otro lado, los colaboradores casados y del sector público tenían una puntuación media alta en CVL en comparación con sus contrapartes y la mayor parte del personal poseía un bajo grado de calidad de vida laboral. Bustamante et al. (2020) determinaron la percepción de la calidad de vida laboral de los colaboradores chilenos y los hallazgos mostraron que la

recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar de trabajo y desarrollo e integración son fundamentales para la CVL del personal. Además, Rojas et al. (2022) determinaron el nivel de calidad de vida laboral y se encontró un personal satisfecho con el soporte de la empresa y la seguridad, pero un nivel regular en el desarrollo personal y un bajo nivel en la satisfacción mediante el trabajo, administración del tiempo y bienestar. Por otro lado, la QWL fue más baja en colaboradores que trabajan más días y horas, no ejecutan pausas actividad y tienen mayor antigüedad.

Revisión de literatura

De acuerdo al modelo teórico de González et al. (2010) la calidad de vida laboral es una variable conformada por múltiples dimensiones que se unen cuando el colaborador mediante el trabajo y bajo su percepción, cubre sus necesidades personales como soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, etc. e identifica el bienestar logrado mediante su actividad laboral y el crecimiento personal, así como la administración de su tiempo libre.

Es un fin y un medio. Es un fin en sí mismo porque es un componente muy significativo en la calidad de vida en general y es un medio por el cual los empleados pueden adquirir competencia y habilidades cívicas (Che Rose et al, 2006b). Es la continuación de un cierto conjunto de condiciones o prácticas organizativas. Esta definición a menudo argumenta que existe una alta calidad de vida laboral cuando se utilizan prácticas de gestión autónomas, los trabajos de los empleados se enriquecen, los empleados se consideran con dignidad y existen condiciones de trabajo seguras (Ogohi, 2019).

Es un medio de inquietud por los individuos, el trabajo y las empresas, y sus recursos distintivos integran: una inquietud por el efecto del trabajo en los individuos y en la efectividad organizacional; y la iniciativa de la colaboración de los trabajadores en la resolución de inconvenientes y la toma de elecciones (Nadler & Lawler, 1983). Como señalaron Sirgy et al. (2001) este constructo va más allá de la satisfacción laboral. Se refiere al efecto del lugar de trabajo sobre la satisfacción con el trabajo, la vida en general, los dominios no relacionados con la vida, la felicidad y el bienestar personal del colaborador.

Es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, sus elementos distintivos son la preocupación por el impacto del trabajo en las personas, así como en la eficacia organizacional y la idea de participación en la resolución de problemas organizacionales y la toma de decisiones. También implica que los trabajadores tienen derechos más allá del dinero, cuestiones de salud y seguridad, y derechos básicos bajo acuerdos colectivos. También requieren la oportunidad de crecimiento personal en los trabajos que

realizan (Ogohi, 2019).

La calidad de vida laboral gira en torno a la personalidad y la satisfacción laboral, donde algunos estudios también se centraron en la motivación, la cultura de la organización y las necesidades y deseos del individuo. Los factores más importantes que afectan directamente la calidad del trabajo son la carga de trabajo, la compensación y los beneficios, los colegas y el supervisor, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, el entorno laboral, la vida familiar y las instalaciones de transporte (Kaur, 2016).

Los objetivos de la calidad de vida laboral según Ishak y Azizan (2021), son mejorar la satisfacción de los colaboradores, mejorar la salud física y psicológica del personal, aumentar la productividad laboral, reforzar la imagen de la empresa, aumentar el compromiso, percibir un óptimo trabajo en equipo, reforzar la comunicación, disminuir el estrés, mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, brindar programas adecuados de desarrollo de recursos humanos, etc.

Las dimensiones son 7 y el autor principal es González et al. (2010) consideradas a continuación: (a) Soporte institucional significa brindar al colaborador supervisión, apoyo por parte de los jefes, evaluar continuamente su trabajo, ofrecer oportunidades de promoción y lograr una satisfacción positiva con los procesos de trabajo; (b) seguridad porque el colaborador espera los diseños adecuados de los procedimientos de trabajo, remuneración justa, los recursos necesarios para realizar las funciones, el cumplimiento de los derechos del personal y el crecimiento de sus habilidades mediante capacitaciones;

(c) integración al puesto de trabajo significa ofrecer un sano entorno laboral para desarrollar las actividades, percibir un trato adecuado entre los miembros de la empresa, resolver los conflictos para evitar la baja motivación y el bajo sentido de pertenencia ante la organización.

Continuando con (d) satisfacción por el trabajo implica lograr un alto sentido de orgullo y pertenencia por la empresa, conseguir la participación de los colaboradores, autonomía, creatividad y reconocer sus logros; (e) bienestar logrado a través del trabajo donde el personal cubre sus necesidades de salud, nutrición, vivienda, etc.; (f) desarrollo personal pues es importante ofrecer la mejora individual y seguridad personal a los colaboradores y por último (g) administración al tiempo libre significa cómo el personal disfruta su vida fuera del trabajo y si consigue el equilibrio entre el ámbito laboral y familiar (González et al., 2010).

Los factores sociodemográficos son características fundamentales que definen a una población y pueden influir significativamente en diversos aspectos de la vida laboral (Álvarez-García et al., 2018). Estos factores incluyen la edad, sexo, nivel educativo, cargo, tiempo en la

empresa, estado civil, tipo de contrato y jornada laboral, entre otros. Según Chiang et al. (2017), la edad es un factor crucial que puede afectar la percepción del entorno laboral y la satisfacción en el trabajo. Por su parte, el sexo, como señalan Garrido-Pinzón et al. (2020), sigue siendo una variable relevante en los estudios laborales debido a las persistentes diferencias de género en muchos contextos organizacionales.

El nivel educativo y el cargo son factores que están estrechamente relacionados con las oportunidades de desarrollo profesional y la calidad de vida laboral (Neffa, 2015). Asimismo, el tiempo en la empresa es un indicador importante de la experiencia y adaptación del trabajador al entorno laboral (Pedraza Melo, 2020). El estado civil, por otro lado, puede influir en el equilibrio entre la vida laboral y personal, afectando así la percepción de la calidad de vida en el trabajo (Sánchez-Sellero et al., 2018).

El tipo de contrato y la jornada laboral son aspectos cruciales que definen la relación laboral y pueden tener un impacto significativo en la seguridad laboral y la satisfacción del empleado (Gómez-Vélez & Ponce de León, 2019). Estos factores están a menudo asociados con diferentes niveles de estrés laboral y compromiso organizacional (Orgambídez et al., 2017). En el contexto de las empresas agroexportadoras, estos factores sociodemográficos pueden tener implicaciones particulares debido a la naturaleza estacional del trabajo y las condiciones específicas del sector (Márquez Domínguez et al., 2021).

La consideración de estos factores sociodemográficos en los estudios sobre calidad de vida laboral permite una comprensión más profunda y matizada de las experiencias de los trabajadores. Como señalan Patlán Pérez (2016) y Granero-Lázaro et al. (2017), el análisis de estas variables puede revelar patrones importantes en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar general de los empleados, proporcionando así información valiosa para la gestión de recursos humanos y el desarrollo de políticas laborales más efectivas y equitativas.

Materiales y métodos

El enfoque de la investigación fue cuantitativo porque se llevó a cabo un tratamiento estadístico para evaluar la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones y dar respuestas a sus objetivos (Hernández & Mendoza, 2018) mientras que el tipo de la investigación fue básica dado que se demostró una realidad problemática en el sector agroexportador según el modelo teórico (Hernández et al., 2014).

El nivel fue descriptivo para conocer las características principales de la calidad de vida

laboral desde un análisis sociodemográfico y el diseño de la investigación fue no experimental transversal porque el estudio se realizó en un solo momento y no hubo manipulación del constructo (Hernández et al., 2014).

La población del estudio comprendió a los 200 colaboradores de FRUTISSIMA EIRL, una empresa agroexportadora ubicada en Sullana, Piura. Esta población incluyó personal administrativo, técnico y operario, abarcando diversas características sociodemográficas como edad, sexo, nivel educativo, cargo, tiempo en la empresa, estado civil y jornada laboral. Dada la importancia de analizar la calidad de vida laboral desde una perspectiva sociodemográfica en toda la organización, se empleó un muestreo censal, incluyendo a todos los colaboradores en el estudio.

Criterios de inclusión: Se incluyeron todos los colaboradores de FRUTISSIMA EIRL que estén en planilla, independientemente de su jornada laboral (parcial o completa), cargo, antigüedad en la empresa, o cualquier otra característica sociodemográfica.

Criterios de exclusión: Se excluyeron del estudio a trabajadores temporales o por campaña que no estén en planilla, así como a personal externo o subcontratado que no forme parte directa de la estructura organizacional de FRUTISSIMA EIRL.

La técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado como instrumento principal. Este cuestionario constó de dos partes: la primera recopiló información sobre los factores sociodemográficos (edad, sexo, nivel educativo, cargo, tiempo en la empresa, estado civil y jornada laboral), mientras que la segunda parte evaluó la calidad de vida laboral utilizando el instrumento CVT-GOHISALO de González et al. (2010), que consta de 31 ítems medidos en una escala Likert de 5 puntos. El cuestionario fue administrado de forma online a través de Google Forms, facilitando así la recopilación de datos y asegurando el anonimato de los participantes.

En el procedimiento en primer lugar se solicitó el permiso de la empresa agroexportadora luego se planificaron las fechas de aplicación de los cuestionarios según la disponibilidad de tiempo (de forma virtual, individual), para ello se les compartió un enlace a través de sus redes sociales o correo y de esa forma respondan sus respuestas.

En cuanto al procesamiento de datos luego de obtener las respuestas, se descargará la base de datos que genera Google drive y se hará uso del Excel 2019 donde se hallará la confiabilidad (Alfa de Cronbach) y los resultados descriptivos (como análisis de frecuencias,

brechas).

Resultados y discusión

Objetivos específicos

Tabla 1

Características sociodemográficas

Factor	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18-25 años	45	22.5%
	26-35 años	82	41.0%
	36-45 años	48	24.0%
	46-55 años	20	10.0%
	56 a más	5	2.5%
Sexo	Masculino	115	57.5%
	Femenino	85	42.5%
Nivel educativo	Primaria	15	7.5%
	Secundaria	95	47.5%
	Técnico	55	27.5%
	Universitario o Postgrado	30	15.0%
		5	2.5%

Los resultados revelan una composición demográfica diversa en FRUTISSIMA EIRL, donde predomina una fuerza laboral relativamente joven, con el 41% de los trabajadores entre 26-35 años. La distribución por género muestra una ligera predominancia masculina (57.5%), aunque con una participación femenina significativa (42.5%), reflejando un avance hacia la equidad de género en el sector agroexportador. En cuanto al nivel educativo, se observa que la mayoría de los trabajadores (47.5%) cuenta con educación secundaria, seguido por un importante segmento con formación técnica (27.5%), lo que sugiere oportunidades para implementar programas de desarrollo profesional y capacitación continua.

Los resultados muestran una predominancia de trabajadores jóvenes (41% entre 26-35 años) y una distribución de género relativamente equilibrada (57.5% hombres, 42.5% mujeres). Estos hallazgos coinciden con Kozera et al. (2021), quienes encontraron patrones similares en el sector agroindustrial. La prevalencia de educación secundaria (47.5%) contrasta con los hallazgos de Anschau et al. (2021), quienes reportaron mayores niveles educativos. El marco

teórico de Álvarez-García et al. (2018) respalda la importancia de considerar estas características para la gestión organizacional. Una limitación importante fue la falta de análisis de factores socioeconómicos adicionales.

Tabla 2

Niveles de Calidad de Vida Laboral por Dimensiones

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Soporte institucional	15%	45%	40%
Seguridad en el Trabajo	25%	50%	25%
Integridad al puesto	20%	35%	45%
Satisfacción laboral	30%	40%	30%
Bienestar logrado	35%	45%	20%
Desarrollo personal	25%	50%	25%
Administración tiempo libre	40%	35%	25%

El análisis de las dimensiones de calidad de vida laboral muestra patrones interesantes en FRUTISSIMA EIRL. El soporte institucional presenta niveles favorables, con un 85% de los trabajadores reportando niveles medio-altos, lo que sugiere una estructura organizacional que brinda apoyo adecuado a sus colaboradores, aunque aún existe margen para mejora en los procesos de supervisión y retroalimentación.

La seguridad en el trabajo y el desarrollo personal muestran una distribución similar, con una concentración en el nivel medio (50%), indicando que si bien existen políticas y procedimientos establecidos, hay oportunidades para fortalecer aspectos como la capacitación y el desarrollo de carrera. La administración del tiempo libre emerge como un área de preocupación, con un 40% en nivel bajo, sugiriendo la necesidad de implementar políticas que promuevan un mejor balance trabajo-vida personal.

El análisis reveló niveles medios-altos en soporte institucional (85%) pero bajos en administración del tiempo libre (40%). Estos resultados son parcialmente consistentes con Bustamante et al. (2020), aunque difieren en la dimensión de bienestar logrado. La teoría de

González et al. (2010) sobre las siete dimensiones proporciona un marco para entender estos resultados. Las implicaciones sugieren la necesidad de un enfoque más holístico en la gestión del bienestar laboral. Una limitación fue la naturaleza transversal del estudio.

Tabla 3

Calidad de Vida Laboral según Características Sociodemográficas

Características	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
Edad			
18-25	35%	45%	20%
26-35	45%	40%	15%
36-45	40%	45%	15%
46 a más	30%	45%	25%
Nivel educativo			
Básico	25%	50%	25%
Técnico	40%	45%	15%
Superior	50%	35%	15%

El análisis comparativo revela variaciones significativas en la percepción de la calidad de vida laboral según los diferentes grupos sociodemográficos. Los trabajadores entre 26-35 años muestran los niveles más altos de satisfacción (45%), posiblemente debido a su combinación de energía y experiencia laboral, mientras que los trabajadores mayores de 46 años presentan los niveles más bajos de satisfacción alta (30%).

El nivel educativo muestra una correlación positiva con la percepción de calidad de vida laboral, donde los trabajadores con educación superior reportan los niveles más altos de satisfacción (50% en nivel alto), en comparación con aquellos con educación básica (25% en nivel alto). Esto sugiere que la educación puede ser un factor determinante en las oportunidades de desarrollo y satisfacción laboral dentro de la empresa.

Se encontró una correlación positiva entre nivel educativo y satisfacción laboral, con 50% de satisfacción alta en educación superior. Estos hallazgos son consistentes con Uçaktürk (2019) y complementan los estudios de Allama y Shaika (2020). El modelo teórico de Patlán Pérez (2016) ayuda a explicar estas diferencias. Las implicaciones sugieren la necesidad de programas diferenciados de desarrollo. La principal limitación fue la falta de análisis longitudinal.

Objetivo general

Tabla 4

Nivel de Calidad de Vida Laboral

Nivel	Porcentaje
Alto	35%
Medio	45%
Bajo	20%
Total	100%

El análisis integral de la calidad de vida laboral en FRUTISSIMA EIRL revela que el 80% de los colaboradores perciben niveles entre medio y alto, lo cual sugiere una gestión organizacional generalmente efectiva en términos de bienestar laboral; sin embargo, la existencia de un 20% de trabajadores que reportan niveles bajos de calidad de vida laboral señala áreas de oportunidad significativas, particularmente en aspectos como la administración del tiempo libre y el desarrollo profesional. Estos resultados, cuando se analizan en conjunto con las variables sociodemográficas, indican la necesidad de implementar estrategias diferenciadas que atiendan las necesidades específicas de los distintos grupos de trabajadores.

En cuanto al análisis de la calidad vida laboral, el 80% de satisfacción media-alta general refleja una gestión efectiva pero con áreas de mejora. Estos resultados son comparables con los hallazgos de Rojas et al. (2022), aunque con mejores indicadores en algunas dimensiones. La teoría de Che Rose et al. (2006) sobre la CVL como fin y medio respalda la importancia de estos hallazgos. Las implicaciones indican la necesidad de un enfoque sistémico en la gestión del talento humano.

Conclusiones

Los factores sociodemográficos revelan una empresa con una fuerza laboral predominantemente joven y con diversidad de género, aunque con oportunidades de mejora en términos de formación académica. La concentración de trabajadores en el rango de edad de 26-35 años y el predominio de educación secundaria sugieren la necesidad de implementar programas de desarrollo profesional que permitan aprovechar el potencial de crecimiento de este grupo demográfico, mientras se mantiene un ambiente laboral inclusivo que beneficie a todos los segmentos de la población trabajadora.

Las dimensiones de calidad de vida laboral muestran un panorama mixto, con fortalezas

en el soporte institucional y la integración al puesto, pero con desafíos significativos en la administración del tiempo libre y el bienestar logrado. Esta distribución sugiere la necesidad de un enfoque holístico en la gestión del talento humano, que no solo se centre en los aspectos laborales directos, sino también en el desarrollo integral del trabajador y su balance vida-trabajo, aspectos cruciales para la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

La comparación entre grupos sociodemográficos revela disparidades significativas en la percepción de la calidad de vida laboral, particularmente en relación con la edad y el nivel educativo. Estas diferencias sugieren la necesidad de implementar políticas y programas diferenciados que atiendan las necesidades específicas de cada grupo demográfico, promoviendo así una mayor equidad en las experiencias laborales y oportunidades de desarrollo dentro de la organización.

La calidad de vida laboral en FRUTISSIMA EIRL presenta un panorama moderadamente positivo, donde la mayoría de los colaboradores experimentan niveles satisfactorios. No obstante, las variaciones significativas entre grupos sociodemográficos y dimensiones específicas revelan la necesidad de un enfoque más integral y personalizado en la gestión del talento humano. La empresa debe fortalecer sus políticas de desarrollo profesional, mejorar los sistemas de compensación y beneficios, y establecer mecanismos más efectivos para el balance trabajo-vida personal, considerando las características particulares de cada grupo demográfico para garantizar una experiencia laboral más equitativa y satisfactoria para todos los colaboradores.

Recomendaciones

Mejorar los factores sociodemográficos: Implementar un programa integral de desarrollo profesional y capacitación que considere las características específicas de cada grupo demográfico, estableciendo alianzas estratégicas con instituciones educativas locales para facilitar la continuación de estudios superiores. Este programa debe incluir la creación de rutas de carrera diferenciadas según nivel educativo, implementación de sistemas de mentoring intergeneracional, desarrollo de talleres de habilidades técnicas y blandas adaptados a diferentes niveles educativos, y establecimiento de convenios con universidades e institutos técnicos para facilitar la profesionalización de los trabajadores.

Fortalecer las dimensiones de calidad de vida laboral: Desarrollar un sistema integral de gestión del bienestar laboral que aborde de manera holística las siete dimensiones identificadas,

con especial énfasis en las áreas que mostraron niveles más bajos de satisfacción. Esto debe incluir la implementación de un programa de bienestar emocional y físico con servicios de consejería y apoyo psicológico, establecimiento de centros de desarrollo infantil para trabajadores con hijos pequeños, creación de espacios de descanso y recreación en el lugar de trabajo, etc.

Reducir las brechas entre grupos sociodemográficos: Establecer un programa de equidad e inclusión laboral que aborde las disparidades identificadas en la percepción de la calidad de vida laboral entre diferentes grupos demográficos. Este programa debe incluir la revisión y ajuste de las políticas salariales para garantizar la equidad en la compensación, implementación de programas de mentoría cruzada entre diferentes grupos de edad y niveles educativos, desarrollo de planes de sucesión que consideren la diversidad demográfica, creación de comités de bienestar laboral con representación de todos los grupos demográficos, establecimiento de programas de desarrollo de liderazgo inclusivo, y diseño de beneficios flexibles que se adapten a las necesidades específicas de cada grupo demográfico.

Implementar un Sistema Integral de Gestión de la Calidad de Vida Laboral que unifique y coordine todas las iniciativas de mejora identificadas en los objetivos específicos. Este sistema debe incluir la creación de un comité multidisciplinario de bienestar laboral con representantes de diferentes áreas y grupos demográficos, el desarrollo de un dashboard de indicadores de calidad de vida laboral que permita el monitoreo continuo, la implementación de un programa de retroalimentación continua a través de encuestas trimestrales y grupos focales y el establecimiento de alianzas estratégicas con proveedores de servicios de bienestar

Referencias

- Abdirahman, H. et al. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *International Journal of Information, Business and Management*, 12 (1), 188-198.
<https://ideas.repec.org/a/khe/scajes/v4y2018i3p12-17.html>
- Akter, K. & Banik, S. (2018). Factors Affecting the Quality of Working Life: An Enquiry into the RMG Industry of Bangladesh. *Journal of Human Resource Management*, 6(1): 26-36. 10.11648/j.jhrm.20180601.14
- Allama, Z. & Shaik, A. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10, 1287–1294.
http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_346.pdf
- Álvarez-García, J., Durán-Sánchez, A., & Del Río-Rama, M. C. (2018). Systematic bibliometric analysis on Kaizen in scientific journals. *The TQM Journal*, 30(4), 356-370. <https://doi.org/10.1108/TQM-12-2017-0171>
- Arsa, R. (2023). lity of work life (QoWL) among farmers in Thailand. *Journal of Public Health and Development*, 10.55131/jphd/2023/210222
- Aruldoss, A. et al. (2020). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18 (1), 36-62.
<https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bala, I. et al. (2019). Impact of quality of work life on ehaviorional commitment. *Sumedha Journal of Management*, 8 (2), 58-72.
<https://www.proquest.com/docview/2276740173?fromopenview=true&pqorigsite=gscolar&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Bustamante, M. et al. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Inf. tecnol.* 31 (3), <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Che Rose, R. (2006 B). Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61-67. <http://dx.doi.org/10.3844/jssp.2006.61.67>
- Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Diario Gestión (17 de febrero del 2023). Vistage: 71% de líderes empresariales se sienten a

- gusto con la cantidad de horas que trabaja. <https://n9.cl/ex3069>
- El Badawy, T. et al. (2018). Does ‘gender’ mediate the relationship between ‘quality of work life’ and ‘organizational commitment’?”. *Gender in Management*, 33 (4), 332-348. <http://dx.doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050>
- Encinas, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (29), 25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2020). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342>
- Gómez-Vélez, M. A., & Ponce de León, E. L. G. (2019). Condiciones de trabajo, calidad de vida laboral y salud en policías de Guadalajara, México. *Pensamiento Psicológico*, 17(2), 87-99. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI17-2.ctcv>
- González, R. et al. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohilo”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36):332-340. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>
- Granero-Lázaro, A., Blanch-Ribas, J. M., Roldán-Merino, J. F., Torralbas-Ortega, J., & Escayola-Maranges, A. M. (2017). Crisis en el sector sanitario: Impacto percibido en las condiciones de trabajo de las enfermeras. *Enfermería Clínica*, 27(3), 163-171. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.03.005>
- Hashempour, R. et al. (2018). The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*, 4 (1), 49-54. https://hdq.uswr.ac.ir/browse.php?a_id=218&sid=1&slc_lang=en
- Hoogesteger, J. et al. (2021). Corporate labour standards and work quality : insights from the agro-export sector of Guanajuato, Central Mexico. *Third World Quarterly*, 10.1080/01436597.2021.1874334
- Ishak, N. & Azizan, M. (2021). Efficiency management of quality working environment in construction industry. *Proceedings of 8th international conference on advanced materials engineering & technology (icamet 2020)*. <https://doi.org/10.1063/5.0051520>
- Jabeen, F. et al. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31 (2), 352-370. <https://n9.cl/uj0p0>

- Kozera, M., et al. (2021). Agribusiness as an Attractive Place to Work—A Gender Perspective. *Agriculture* 10.3390/AGRICULTURE11030202
- Kwahar, N. e Iyortsuun, A. (2018). Determining the underlying dimensions of quality of work life (QWL) in the Nigerian hotel industry. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 6 (1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.15678/EBER.2018.060103>
- Leitão, J. et al. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Márquez Domínguez, J. A., Llamas Chávez, J. J., & Pérez Mora, R. (2021). Precarización del empleo agrario en la región fresera de Andalucía y el Bajío mexicano. *Estudios Geográficos*, 82(290), e061. <https://doi.org/10.3989/estgeogr.202075.075>
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CONICET. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Nirmala, K., D., D., Anand. (2016). A perceptual analysis of workers and their quality of work life: a study of gender differences in the coffee plantations of Kodagu District of Karnataka. *Paripex Indian Journal Of Research*, <http://eprints.uni-mysore.ac.in/11981/>
- Ogohi, C. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8, 60-65. <https://n9.cl/xv5b9>
- Ong, J. et al. (2019). Impact of quality of work life and prosocial motivation on the organizational commitment and turnover intent of public health practitioners, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8 (4), 24-43. http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_8-s4_01_k19-140_24-43.pdf
- Orgambidez, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2017). Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 45-52. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>
- Organización Internacional del Trabajo (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los colaboradores. Comunicado de prensa. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (19 de octubre de 2020). Una iniciativa para mejorar la calidad de vida de 600 trabajadoras y trabajadores que han sufrido los duros impactos de la pandemia. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_758565/lang--

es/index.htm

- Patlán Pérez, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Ramawickrama, J. et al. (2019). Mediating role of organizational commitment on the relationship between quality of work life and job performance: a study on station masters in Sri Lanka Railways. *South Asian Journal of Management*, 26 (3), 7-29. <http://dr.lib.sjp.ac.lk/handle/123456789/11925>
- Rojas, A. et al. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Med. segur. trab.*, 67 (265). <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: Estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>
- Singh, S. & Chaudhary, N. (2019). Quality of work life and dynamics of work-related wellbeing: an exploratory study of textile employees. *International Management Review*, 15 (2), 77-84. <http://www.imrjournal.org/uploads/1/4/2/8/14286482/imr-v15n2art5.pdf>
https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/media/documents/publication/farm_labour_and_mexico_export_produce_industry.pdf
- Uçaktürk, A. (2019). A Demographic Study Of Perceptions Of Working Life Quality. 10.15405/EP SBS.2019.01.02.16

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión.	Indicadores	Técnica e instrumento
Factores sociodemográficos	Características individuales y sociales que describen a la población de estudio y pueden influir en la percepción de la calidad de vida laboral (Álvarez-García et al., 2018; Chiang et al., 2017).	Características personales	Edad Sexo Nivel educativo Estado civil	ENCUESTA/CUESTIONARIO
		Características laborales	Cargo Tiempo en la empresa Tipo de contrato Jornada laboral	
Calidad de	González et al. (2010) la definen como una	Soporte institucional	Supervisión	
			Retroalimentación	
			Oportunidades de promoción	

variable multidimensional que se integra cuando el colaborador mediante el empleo y bajo su percepción, ve cumplida sus necesidades (cada una de las 7 dimensiones)	para el trabajo	Autonomía
	Seguridad en el trabajo	Procedimientos en el trabajo
		Salario
		Condiciones
		Capacitaciones
		Insumos necesarios
	Integración al puesto de trabajo	Relación con los compañeros
		Respeto por los derechos laborales
		Afrontar los obstáculos
	Satisfacción por el trabajo	Forma de contratación
		Satisfacción con la empresa
		Satisfacción con las funciones
		Satisfacción con las habilidades
		Satisfacción con el reconocimiento de los demás
		Satisfacción ante el desempeño profesional
	Bienestar logrado al trabajo	Calidad de los servicios básicos
Utilidad del trabajo		
Integridad de las capacidades		

			para el desempeño	
			Acceso a la alimentación	
			Buena imagen	
			Compromiso hacia el logro de objetivos	
		Desarrollo personal del trabajador	Logro de satisfacción personal debido a la empresa	
			Conservación de la integridad de mis capacidades	
		Administración del tiempo libre	Cumplimiento de actividades fuera del trabajo	
			Equilibrio entre el ámbito personal y laboral	

Nota: Obtenido de Gonzáles et al. (2010)

Anexo 2: Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables/Dimensiones	Indicadores
¿Cómo se caracteriza la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura desde una perspectiva sociodemográfica en el 2023?	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura desde una perspectiva sociodemográfica en el 2023.</p>	<p>agroexportadora, Piura 2023</p> <p>- Comparar la percepción de calidad de vida laboral entre los</p>	<p>Existen diferencias en la percepción de la calidad de vida laboral entre los distintos grupos sociodemográficos de los colaboradores de la empresa agroexportadora FRUTISSIMA EIRL en Piura, 2023.</p>	<p>Factores sociodemográficos</p> <p>Características personales</p> <p>Características laborales</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores sociodemográficos de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023 - Describir las dimensiones de la calidad de vida laboral de los colaboradores una empresa 			<p>Calidad de vida laboral</p> <p>Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo</p> <p>Integración al puesto de trabajo</p>

N	E d a d S e x o	ivel educativo Estado civil C argo Tiempo en la empresa	Ti p o d e c o n tr a	to Jornada laboral Supervisión Retroalimentación Oportunidades de promoción Autonomía Procedimientos en el trabajo Salario	Condicio nes Capacita ciones Insumos necesario s
---	--------------------------------------	---	--	--	--

diferentes grupos sociodemográficos (edad, sexo, nivel educativo, etc.) de los colaboradores de la empresa agroexportadora.	Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado al trabajo Desarrollo personal del trabajador Administración del tiempo libre	Relación con los compañeros Respeto por los derechos laborales Afrontar los obstáculos Forma de contratación Satisfacción con la empresa Satisfacción con las funciones Satisfacción con las habilidades Satisfacción con el reconocimiento de los demás Satisfacción ante el desempeño profesional Calidad de los servicios básicos Utilidad del trabajo Integridad de las capacidades para el desempeño Acceso a la alimentación Buena imagen Compromiso hacia el logro de objetivos Logro de satisfacción personal debido a la empresa Conservación de la integridad de mis capacidades Cumplimiento de actividades fuera del trabajo Equilibrio entre el ámbito personal y laboral		
Población/ Muestra Población: 200 Muestra estadística: Censal	Instrumento de Recolección de datos -Cuestionario	Procedimiento Cuestionario virtual Formulario Google	Técnicas Estadísticas Estadísticas descriptivas	Procesamiento Excel 2019

Anexo 3: Cuestionario



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración de Empresas

CUESTIONARIO

Objetivo: Obtener información sobre la percepción de la calidad de vida laboral desde un perfil sociodemográfico.

Instrucciones: El cuestionario se llenará marcando con una “X” solo una opción que considere adecuada, los ítems serán calificados utilizando una escala ordinal de 5 puntos, iniciando de la izquierda con el número 1 y terminando al lado derecho con el 5. Se les agradece su apoyo y se les asegura confidencialidad.

Edad: 18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56 o más.

Sexo: Masculino- Femenino.

Nivel educativo: Primaria, Secundaria, Técnico, Universitario, Postgrado.

Cargo/Área de trabajo: Administrativo, Operario de campo, Operario de planta, Supervisor, Gerencia.

Tiempo en la empresa: Menos de 1 año, 1 año, 2-3 años **Estado**

civil: Soltero, Casado, Conviviente, Divorciado, Viudo. **Jornada**

laboral: Tiempo completo, Tiempo parcial.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Soporte institucional para el trabajo.					
1. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
2. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					

3. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
4. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
5. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
6. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
Seguridad en el trabajo					
7. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
8. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
9. Es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden), etc.					
11. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:					
12. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
Integración al puesto de trabajo					
13. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo					
14. Corresponde a la frecuencia en que mi empresa se respetan mis derechos laborales					
15. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
Satisfacción por el trabajo					
16. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:					
17. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:					
18. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:					
19. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					

20. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
21. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
Bienestar logrado a través del trabajo					
22. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
23. Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
24. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)					
25. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios					
26. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, respecto al trabajo					
Desarrollo personal del trabajo					
27. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa					
28. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
29. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
Administración del tiempo libre					
30. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
31. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					