

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



**Calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas
públicas de Chiclayo, 2022**

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

AUTOR

Liliana Marleni Diaz Cubas

ASESOR

Diogenes Jesus Diaz Rios

<https://orcid.org/0000-0002-0955-7994>

Chiclayo, 2023

**Calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones
educativas públicas de Chiclayo, 2022**

PRESENTADA POR
Liliana Marleni Diaz Cubas

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

Jessica Karin Solano Cavero
PRESIDENTE

Angel Eduardo Llatas Rivas
SECRETARIO

Diogenes Jesus Diaz Rios
VOCAL

Dedicatoria

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres, esposo e hijas que estuvieron en los momentos buenos y en los malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Agradecimientos

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, Diogenes Jesus Diaz Rios. Su experiencia, comprensión y paciencia contribuyeron a mi experiencia en el complejo y gratificante camino de la investigación. Su guía constante y su fe inquebrantable en mis habilidades me han motivado a alcanzar alturas que nunca imaginé. No tengo palabras para expresar mi gratitud por su inmenso apoyo durante este viaje.

Calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	1%
5	Claudia Rozana Garcés Ortiz, Alejandro Erasmo Loli Pineda, Vladimir Illich Navarro Vargas. "Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana", Revista de Investigación en Psicología, 2020 Publicación	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos	16
Resultados y discusión	18
Conclusiones	27
Recomendaciones	28
Referencias.....	30
Anexos	34

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicada – descriptiva, diseño no experimental – transversal, se pretende realizar la investigación en base a la evidencia presentada en el personal acerca del desgaste que presentan debido a la carga laboral existente y a la falta de relaciones interpersonales. Referente a la metodología, se solicitó al personal de las instituciones que completaran un cuestionario que evaluara las siguientes dimensiones: Compensación adecuada y justa, ambiente seguro y saludable, desarrollo de capacidades humanas, crecimiento y seguridad, integración social, constitucionalismo, espacio vital total y relevancia social, obteniendo 112 respuestas de ellas. Se obtuvo como resultado un nivel moderado, en donde el espacio vital y la relevancia social tuvo un impacto significativo en la calidad de vida laboral. Además, se concluye que, el salario que perciben los docentes está en función a su desempeño, no obstante, el salario que se brinda es bajo, así mismo se presentan ocasionalmente oportunidades de crecimiento y la imagen que las instituciones proyectan a la sociedad es la adecuada.

Palabra clave: Calidad de vida laboral, espacio vital, relevancia social.

Clasificación JEL: M10, M12.

Abstract

The study aims to determine the quality of work life of employees of two public educational institutions in Chiclayo. The approach was quantitative, applied type - descriptive, non-experimental design - cross-sectional, it is intended to carry out the research based on the evidence presented in the staff about the wear and tear they present due to the existing workload and the lack of interpersonal relationships. Regarding the methodology, the personnel of the institutions were asked to complete a questionnaire that evaluated the following dimensions: Adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, total living space and social relevance, obtaining 112 responses from them. A moderate level was obtained as a result, where the living space and social relevance had a significant impact on the quality of work life. In addition, it is concluded that the salary received by teachers is based on their performance, however, the salary provided is low, likewise opportunities for growth are occasionally presented and the image that institutions project to society is the adequate.

Keywords: Quality of working life, living space, social relevance.

JEL classification: M10, M12.

Introducción

La calidad de vida laboral se refiere a un conjunto de principios generales que hacen de los empleados la fuente más importante de la organización y merecedores de confianza, comprometidos y dignos de valiosa asistencia, empleados que deben ser tratados con modestia y respeto. La calidad de vida laboral incluye oportunidades para la participación activa en el trabajo en equipo o la resolución de dificultades que pueden ser beneficiosas tanto para los empleados como para los empleadores (Kalliola & Mahlakaarto, 2020).

Así mismo, la calidad de vida en el trabajo fomenta la democracia industrial y, por lo tanto, para la supervivencia y prosperidad de la organización, la dirección debe esforzarse por crear una calidad de vida que contribuya al éxito de la empresa en el cumplimiento de sus metas. Sin lugar a dudas, la mayor satisfacción laboral de los empleados gracias a una mayor calidad de vida profesional será un factor de este éxito: el bienestar de la organización en su conjunto, la satisfacción laboral en general y el logro de una alta calidad de vida en sus labores permiten organización para mejorar y prosperar, incrementar la eficacia y la eficiencia de las operaciones, por lo que existe una clara necesidad de que la dirección revise la mejora de los estándares de la vida laboral de vez en cuando (Al-Howil, 2020).

Por lo consiguiente, la calidad de vida profesional se ha transformado en un elemento significativo en la era de la competitividad global para atraer y retener empleados competentes, y es imperativo que las organizaciones empresariales mantengan una calidad de vida laboral en el trabajo con un nivel alto, para satisfacer las aspiraciones del personal, como se confirma mediante una revisión de la literatura y estudios aplicados realizados en este campo en diferentes entornos empresariales, durante diferentes períodos de tiempo y en diferentes actividades y niveles administrativos (Al-Howil, 2020).

En el Perú, aún no existen evidencias en la aplicación de este método de gestión en las empresas, aún permanece la informalidad laboral, capacitación deficiente o inexistente, condiciones laborales efímeras y salarios mínimos, así como, poca importancia en la calidad de las labores y la competitividad (CONFIEP, 2019). Un sector económico muy emprendedor y de desarrollo creciente durante estos últimos años es el sector retail, estimada por generar de empleo y una demanda laboral mayor (Peru Retail, 2020). Así mismo, el sector de mayor índice de rotación de personal, debido a inoportunas políticas con respecto al salario y falta de oportunidades, pero sobre todo a la insuficiente inversión de dichas empresas en programas

que busquen aumentar la calidad d vida laboral y bienestar de sus colaboradores (La República, 2019).

En las instituciones educativas públicas ubicadas en la ciudad de Chiclayo, actualmente los colaboradores se encuentran desgastados debido a las recargas laborales constantes, trabajando actualmente de manera física y virtual, el problema sobre la COVID-19 afectó esta calidad de vida laboral ya que en muchos casos las labores familiares se involucraron cuando se trabaja desde el hogar de cada colaborador. Déficit de capacitaciones, existe desmotivación, falta de relaciones interpersonales, lo que lleva a los colaboradores a sentir una baja calidad de vida laboral.

En consecuencia, en aquellas organizaciones que pretenden detener y conservar a los empleados, la calidad del trabajo siempre se ha visualizado como la estructura más trascendental. Se considera que la organización satisface las necesidades de los colaboradores cuando existe un entorno de trabajo favorable, las exigencias del trabajo son alcanzables, la conducta de los supervisores y los programas de apoyo son favorables (Lee et al., 2015).

El propósito de la investigación es determinar la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas. En la actualidad, no solo los colaboradores de estas instituciones educativas públicas en estudio se encuentran con estos problemas, sino en general en todas las Instituciones.

Por lo cual, se llega a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022?

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022, y como objetivos específicos: Determinar la compensación adecuada y justa, ambiente seguro y saludable, desarrollo de capacidades humanas, crecimiento y seguridad, integración social, constitucionalismo, espacio vital total y relevancia social en el trabajo de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

La presente investigación estudia la variable calidad de vida laboral, que busca ofrecer a los trabajadores buenas condiciones de trabajo para el desarrollo de su tarea con satisfacción y bienestar. Su estudio ayudará a las instituciones educativas públicas de Chiclayo a manejar de manera correcta la calidad de vida laboral, para poder tener un mejor rendimiento y optimización en las labores que realiza el personal administrativo, así mismo, será de ayuda para otras instituciones educativas públicas y a toda la comunidad académica que se interese

por esta variable, por otro lado, en la parte social, llegar a ser reconocida por diferentes centros educativos como una entidad que busca el cuidado del personal contando con una calidad de vida laboral adecuada, para lo cual el personal administrativo y docente necesita estar informados sobre estos problemas que llegan a tener durante su vida laboral.

Revisión de literatura

Entre los antecedentes se tiene a Reetika y Dinesh (2019) quienes evaluaron el impacto de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral y sus dimensiones desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente entre los empleados de Himachal Pradesh Power Corporation Limited. Se empleó una muestra en 270 empleados. Llegando al resultado que existe un impacto importante y muy positivo en cuanto a la calidad de la vida laboral en la corporación, ya que influye en el desempeño laboral, así como contextual y general, también se pudo obtener un resultado débil y negativo respecto de su calidad de vida laboral. También existe una alta tasa en cuestión de la calidad de vida laboral ocasionando que de alguna manera se deteriore el desempeño laboral.

Asimismo, Sohail et al. (2019) investigó sobre la satisfacción que reciben los trabajadores bajo la influencia de factores motivacionales como la calidad de vida laboral y la felicidad. Aplicaron el método cuantitativo con una muestra de 211. Se obtuvo como resultados positivos e importantes respecto al vínculo en la satisfacción laboral y los componentes motivacionales. Además, Bhende et al. (2020) descubrieron las dimensiones de la calidad de vida laboral y la moderación entre la vida personal y el trabajo, para hallar el impacto de las variables. Recopilaron datos de 89 administradores. Hallaron que la dimensión de productividad del equilibrio entre la vida privada y el trabajo se vio influenciada por todas las dimensiones de la variable independiente, excepto la reparación de agravios. Además, la dimensión de despliegue de habilidades fue predicha por las tres dimensiones de la variable independiente.

Mientras que, Leitão et al. (2019) estudiaron la relación entre la calidad de vida laboral y la percepción del empleado sobre su contribución al desempeño organizacional. Los resultados obtenidos indican que para los trabajadores: aprecian el apoyo de sus inspectores atendiendo sus inquietudes y apreciando que las aceptan; estar integrados en un excelente ambiente laboral; y sentirse respetados como personas y profesionales; influir de manera positiva en su sentimiento de contribuir al desempeño de la empresa. Los resultados son

particularmente relevantes dado el mayor peso de los servicios en el mercado laboral, junto con la intensificación de la automatización y digitalización de las funciones de los colaboradores.

Por otro lado, Okon (2022) analizó la relación entre el equilibrio laboral y personal y el clima organizacional, la investigación uso un diseño de encuesta descriptivo permitiendo obtener más información sobre el estudio, la investigación se realizó en 31 áreas del Servicio de Gobierno Local del Estado de Akwa Ibom, los resultados demostraron que el 47,3%, es decir, 142 encuestados estuvieron de acuerdo en que mantienen un equilibrio de calidad de vida laboral en su empresa, el 57.1% señalaron que su empresa tiene apoyo gerencial, el 43.3% manifestaron que su empresa cuenta con una buena estructura motivacional y el 50.3% de las personas señalaron que su empresa cuenta con prácticas laborales flexibles.

Mientras que, Al-Daibat (2018) evaluaron la calidad de vida laboral del personal académico en las universidades jordanas, para lo cual se solicitó al personal académico que completara un cuestionario que evaluara los siguientes indicadores de calidad de vida laboral: compensación justa, entorno seguro y saludable, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, integración social y avance profesional hacia la universidad, así mismo, llegaron al resultado que la calidad de vida laboral fue moderada, así mismo, el entorno seguro y saludable, la compensación adecuada y justa y el crecimiento y seguridad llegaron a un grado moderado respecto a la calidad de vida laboral.

Además, Jahanbani et al. (2018) investigaron la calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre empleados de centros de salud. El estudio fue descriptivo-analítico actual, 143 miembros del personal técnico de los centros de salud en el este de Ahvaz fueron seleccionados mediante el método de muestreo aleatorio, en donde los datos se recopilaron mediante 2 cuestionarios. Los resultados mostraron que la calidad de vida laboral se encontraba en un nivel moderado, así mismo, la compensación adecuada y justa se ubicó en un nivel moderado.

Por otro lado, Akar (2018) investigó las relaciones entre la calidad de vida laboral, el desgaste profesional, la alienación escolar, el compromiso afectivo y los comportamientos de ciudadanía organizacional. El grupo de estudio de la investigación está formado por 314 profesores voluntarios que trabajan en las escuelas públicas de Kilis. Como resultado, se encontró que las percepciones de los docentes sobre la calidad de vida laboral tienen un efecto negativo sobre el burnout y la alienación escolar, mientras que tienen un efecto positivo sobre el compromiso afectivo. Del mismo modo, Aviguetero (2021) determinó el valor de relación de la calidad de vida laboral de los docentes con el nivel de estrés y el desempeño laboral. El

estudio se realizó en doce (12) escuelas primarias públicas del Distrito Sur de La Paz. Se encontró que, la calidad de vida laboral está fuertemente relacionada con el desempeño laboral de los docentes. Si la calidad de vida laboral del docente es alta, su nivel de desempeño laboral es alto; además los docentes que experimentan una relación armoniosa y de pertenencia en la escuela tienen menos estrés. El trabajo y el espacio total de la vida están significativamente relacionados con el nivel de estrés de los docentes. Así, los docentes tienden a tener menos estrés con su vida laboral si se establece un equilibrio entre su vida laboral y familiar. Finalmente, Balusamy y Sivakumar (2020) tuvieron como objetivo conocer la calidad de vida laboral entre los profesores de la escuela. Aplicó el cuestionario a 267 docentes escolares. Herramienta: Para el estudio se utilizó la escala Quality of Work Life desarrollada por Rajalakshmi (2019). Los resultados mostraron que el nivel de calidad de vida laboral entre los docentes de la escuela es medio.

El concepto de Calidad en la vida laboral echó raíces en el enfoque conductual de la gestión que surgió como resultado de los experimentos de Hawthorne (1924-1933), realizados por Elton Mayo y F.J. Roethlisberger. Estos experimentos demostraron ser un hito en el cambio de enfoque de la productividad a las personas responsables de dicha productividad. Estos estudios se realizaron principalmente para determinar el efecto de mejores instalaciones físicas e incentivos materiales en la producción de los trabajadores. Además, mostraron que las mejores actividades físicas o el aumento de los beneficios económicos por sí solos no eran suficientes motivadores para aumentar la productividad. En efecto, el énfasis se trasladó a las fuerzas psicológicas y sociales además de las económicas. Mayo descubrió que incluso los trabajadores reciben una atención especial por parte de la gerencia; es probable que la productividad aumente independientemente de los cambios reales en las condiciones de trabajo, aunque las condiciones de trabajo deberían ser tales que aumenten la satisfacción del trabajador.

En una organización, es necesario un alto nivel de calidad de vida laboral para seguir atrayendo y reteniendo empleados. Hasta ahora, diferentes investigadores han presentado diversas definiciones de calidad en la vida laboral. La calidad de vida laboral se define principalmente como satisfacer las necesidades de un empleado por medio de actividades, recursos y consecuencias que surgen de la colaboración en el lugar donde se labora. Rethinamand y Ismail (2008) revisó diferentes investigaciones sobre definiciones y construcciones de calidad en la vida laboral y señaló que la calidad de vida laboral es una construcción multidimensional y está conformada por una serie de elementos interrelacionados. Normala (2010) propone que las construcciones clave de calidad en la vida laboral son un

mayor pago, seguridad laboral, mejores sistemas de recompensas, oportunidades de crecimiento y grupos participativos, entre otros.

Timossi et al. (2008) afirman que de acuerdo con el modelo de calidad en la vida laboral de Walton (1975), la calidad en la vida laboral está cobrando importancia como una forma de salvar valores humanos y ambientales que han sido ignorados a favor del avance tecnológico del crecimiento económico y la productividad. Se ha descubierto que la calidad en la vida laboral influye en la intención de dejar el trabajo. Más importante aún, varios estudios sobre la vida laboral confirman que lo que sucede en el lugar de trabajo tiene una influencia considerable en las personas y sus familias. Por lo tanto, es vital mejorar la calidad en la vida laboral para reducir los efectos negativos de niveles más bajos de calidad en la vida laboral.

Aquellas organizaciones que pretenden retener y mantener a los empleados, la calidad del trabajo siempre se ha visto como la estructura más trascendental (Lee et al., 2015). Se considera que la organización satisface las necesidades de los colaboradores cuando cumplen con las exigencias del trabajo, la conducta de los supervisores mejora y los programas de apoyo sirven para motivar a los colaboradores (Sirgy et al., 2001), por lo que la calidad de vida laboral tiene un impacto en la eficiencia organizacional y de los empleados (Lee et al., 2015). El concepto básico detrás de calidad de vida laboral es el momento en que un empleado se da cuenta de que la empresa está compensando sus necesidades a través del trabajo de la organización contratante (es decir, utilizando los recursos proporcionados por esta última), permanece conforme con su trabajo y la vida.

Esta crea satisfacción con la vida (Lee et al., 2015), y las respuestas conductuales de los empleados tienen un impacto significativo como como comportamiento de separación, voz, lealtad y negligencia (Rusbult, Farrell, Rogers, & Mainous III, 1988). La calidad de vida laboral promueve el bienestar y la autonomía. mi de los trabajadores (Grote & Guest, 2017).

En general, los empleados felices son más eficientes, dedicados y leales (Sirgy et al., 2001), los empleados satisfechos consiguen facilitar un buen servicio, lo cual llevará a la satisfacción del cliente, sugerida por los pasos del modelo de cadena de beneficios del servicio por lo que las organizaciones pueden mejorar el desempeño financiero (Lee et al., 2015). Consecuentemente, calidad de vida laboral es una variable útil en la gestión de recursos humanos para comprender y señalar las necesidades de los empleados, identificar brechas estratégicas dentro de una industria y tomar acciones correctivas para optimizar la calidad del trabajo de los empleados, que garantiza el compromiso del empleado y conduce a la productividad (Vansteenkiste et al., 2007).

Walton (1973) planteó ocho categorías / dimensiones conceptuales principales para evaluar la calidad de vida laboral:

Compensación justa y adecuada: es la relación entre el valor que gana el colaborador y el puesto que ocupa. El ingreso por trabajo apropiado se refiere al valor que le permite al colaborador vivir dentro de los estándares culturales, particulares, económicos y sociales (Walton, 1973). Además Riches & Green (2003) señalan que la compensación justa y adecuada sugiere la relación entre el valor que gana el empleado con el puesto que ocupa, mientras que ingreso adecuado para el trabajo se refiere al valor que le permite al empleado vivir dentro de estándares personales, culturales, sociales y económicos. Por otro lado, Nanjundeswaraswamy & Sandhya (2016) que las compensaciones deben fijarse sobre la base del trabajo realizado, las habilidades individuales, las responsabilidades asumidas, el desempeño y los logros, incluyendo factores como compensación justa, pago basado en responsabilidad, salario basado en el desempeño, promoción justa, recompensas por buen trabajo.

Seguridad y salud en las condiciones laborales: considera que la jornada laboral se encuentra dentro de los términos determinados por la legislación y no debe estimular fatiga, estrés o absentismo. En cuanto al aspecto de un ambiente físico, seguro y saludable, la empresa debe respetar los estándares de seguridad, haciendo uso del equipo de protección personal si es necesario, y buscar perennemente avalar la integridad física y mental de los colaboradores (Walton, 1973). Por lo que, Renuka et al. (2015) definen al ambiente seguro y saludable como el entorno social y profesional en el que se supone que los colaboradores interactúan con varias personas y tienen que trabajar coordinadamente de una u otra manera además las condiciones de trabajo seguras y saludables aseguran la buena salud, la continuidad de los servicios y la disminución de las malas relaciones laborales. Por otro lado, Natalia y Arquizola (2022) señalan que un ambiente de trabajo seguro y saludable involucra la satisfacción de las necesidades básicas de los empleados mientras trabajan en la empresa, como la presencia de salario, beneficios e incentivos.

Oportunidad de uso y desarrollo de capacidades: se define como la oportunidad de aprovechar las capacidades humanas de manera inmediata. Se divide en cinco subdivisiones: autonomía, significado de la tarea, variedad de habilidades, retroalimentación e identidad de la tarea (Walton, 1973). Así mismo, Riches & Green (2003) mencionan que la oportunidad de uso y desarrollo de capacidades se define como la posibilidad de aprovechar las capacidades humanas de forma inmediata, la cual se divide en cinco subdivisiones: autonomía, variedad de

habilidades, significado de la tarea, identidad de la tarea y retroalimentación. Mientras que, Renuka et al. (2015) indican que a través de la capacitación ayuda a mejorar el desempeño de individuos y grupos, por lo que la calidad de vida laboral está asegurada por las oportunidades que brinda el trabajo para el desarrollo de los empleados y el estímulo que brinda la gerencia para desempeñar el trabajo, teniendo buenas condiciones para aumentar el empoderamiento y las capacidades personales.

Oportunidades profesionales y seguridad: tiene como objetivo evaluar las oportunidades profesionales dentro de la empresa, así como la seguridad del trabajo de un colaborador (Walton, 1973). Mientras que, Riches & Green (2003) señalan que las oportunidades de carrera y seguridad tienen como objetivo evaluar las oportunidades de carrera dentro de la organización, así como la seguridad del trabajo de un empleado. Por lo tanto, las oportunidades futuras se tratan de mapear las futuras oportunidades de carrera para el empleado, ya que tiene un papel importante en la calidad de vida laboral, por lo que es importante tener un respaldo para el trabajador, de lo contrario, esto conducirá a la desmotivación y a la pérdida de interés en las actividades realizadas por su profesión.

Integración social en el trabajo: permite examinar el nivel de integración de los colaboradores entre sí y dentro de la empresa, basado en la convivencia armónica, que puede ser valorada por el alejamiento de prejuicios, diferencias jerárquicas, apoyo social y ausencia de preferencias entre los mismos (Walton, 1973). Además, Riches & Green (2003) señalan que la integración social dentro del entorno laboral puede verse como el producto de dos factores que interactúan, el primer factor comprende las habilidades vocacionales y sociales (incluida la aceptación, la reciprocidad y la reciprocidad) requeridas para que un individuo interactúe adecuadamente con otros individuos de su entorno y sea aceptado por ellos, mientras que el segundo factor aborda la receptividad y adecuación del contexto físico y social en el que se espera que interactúe un individuo. Mientras que, Fatehi et al. (2015) señalan que la integración social consiste en crear un tipo de entorno de trabajo en el que los colaboradores sientan que pertenecen a la empresa.

Constitucionalismo en la organización del trabajo: se refiere a los deberes y derechos de los colaboradores. Lo que incluye la privacidad, trato igualitario, libertad de expresión, normas y rutinas (Walton, 1973). Así mismo, Riches & Green (2003) señalan que el constitucionalismo en la organización del trabajo se refiere a los derechos y deberes de los empleados, esto incluye privacidad, libertad de expresión, trato igualitario y reglas y rutinas. Por lo tanto, los colaboradores realizan mejor su trabajo cuando se les permite contribuir a la

toma de decisiones, este método está incentivando al personal no solo a estar satisfechos con sus ingresos y necesidades económicas, sino a estar satisfechos con sus necesidades sociales y psicológicas al enfocarse en el diseño del trabajo, por esa razón las organizaciones de hoy están tratando de asegurarse el equilibrio entre la vida laboral y vida personal (Balaji, 2013)

Trabajo y espacio vital total: la experiencia de los colaboradores en la empresa que puede influir de manera positiva o negativa en su vida social y personal. Se debe prestar atención al tiempo que debe disponer el colaborador para la interacción familiar sin verse afectado por el trabajo y por la presencia de diligencias físicas beneficiosas (Walton, 1973). por otro lado, Riches & Green (2003) indican que el espacio de trabajo y de vida total guardan relación con la experiencia de los colaboradores en la organización que puede influir positiva o negativamente en su vida personal y social, además se debe prestar atención al tiempo que el empleado debe tener para la interacción familiar sin ser afectados por el trabajo y por la existencia de actividades físicas beneficiosas. Es así, que la conciliación de la vida laboral y familiar se define por el horario de trabajo, los requisitos de viaje y las demandas laborales sin ocupar el tiempo-espacio y el tiempo familiar del trabajador de manera constante (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013).

Relevancia social de la vida en el trabajo: involucra una imagen adecuada de la empresa que se logra siendo socialmente responsable y los beneficios que brinda a la comunidad que la rodea (Walton, 1973). Además, Riches & Green (2003) mencionan que la relevancia social de la vida en el trabajo implica una adecuada imagen de la organización que se logra siendo socialmente responsable y los beneficios que brinda a la comunidad que la rodea. Mientras que, Gayathiri & Ramakrishnan (2013) señalan que la relevancia social en el trabajo se relaciona básicamente con la responsabilidad y el compromiso por parte de la organización o institución de tener una conducta ética hacia la sociedad por el hecho de que la organización es un instituto social en la sociedad.

Materiales y métodos

El enfoque es cuantitativo, se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, (Hernández Sampieri). Así mismo, es de tipo aplicada, porque el investigador utiliza los conocimientos adquiridos y el desarrollo de los mismos para conocer una nueva realidad; además es descriptiva, debido a que busca detallar las particularidades, propiedades y los perfiles de los participantes, entidades u otro fenómeno que pueda someterse a un análisis.

En cuando al diseño es no experimental, debido a que no se realiza algún tipo de manipulación de la variable en estudio (Hernández et al., 2014). Además, es transversal, resaltando que Liu (2008) menciona que el diseño transversal es la recolección de información en un solo instante, siendo en un tiempo único.

La población está conformada por el personal de las diferentes áreas de dos centros educativos públicos de la ciudad de Chiclayo, hombres y mujeres de todas las edades, siendo una cantidad de 112 colaboradores en total. La muestra es censal, pues se estudió las poblaciones de ambos centros educativos.

Se tiene como técnica la encuesta e instrumento al cuestionario, el modelo fue desarrollado por Walton (1975) quien desarrolla la variable calidad de vida laboral, teniendo como dimensiones: Salario justo y adecuado (1-4), condiciones laborales (5-10), desarrollo de capacidades humanas (11-15), oportunidades laborales (16-19), integración social (20-23), constitucionalismo (24-27), espacio vital (28-31) y relevancia social (32-35), evaluado a través de la escala tipo Likert de 5 puntos, donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo. Se consideró importante la estandarización de este cuestionario ya que involucra los ocho dimensiones por Walton (1975) considerando 8 dimensiones. Se utiliza el cuestionario de Silva, Pedroso, de Francisco y Pilatti (2008).

De acuerdo al procedimiento de recolección, se procedió a buscar a la muestra seleccionada, para lo cual se preguntó a todo el personal, luego se le explicó el propósito del estudio, posteriormente se pidió el correo electrónico para envío del cuestionario, el cual se desarrolló a través de Google Forms, se le hizo llegar el link del desarrollo del cuestionario por medio de su correo, así se recolectaron datos confiables, este proceso se realizó durante 2 semanas hasta llegar hasta la muestra planteada.

Con respecto al plan de procesamiento, los datos se analizaron en base a la información de las encuestas, luego se ordenaron los datos en el programa Excel 2017, posteriormente la información se trasladó al programa estadístico SPSS versión 25, donde se analizó el alfa de Cronbach para la confiabilidad de las dimensiones e instrumento en general, luego se hizo uso del desarrollo estadístico, a través de tablas y figuras para mayor sustento, así mismo, para el valor se trabajó con la escala tipo Likert.

La confiabilidad de la variable calidad de vida laboral para la primera institución es de 0,958, siendo excelente para el estudio, para la segunda institución tiene una confiabilidad de 0,771 siendo aceptable.

Resultados y discusión

En la evaluación de los puntajes obtenidos de la aplicación de la versión adaptada del modelo QWL de Walton, se estableció que los criterios con un promedio sobre el puntaje 3, que corresponde al 50% en la escala de 1 a 5 puntos, serían considerados positivos o factores de satisfacción en el ambiente de trabajo. Los criterios que indiquen un promedio inferior a 3 serían clasificados como negativos/insatisfactorios en la CVL. La tabla 3 presenta los resultados según los ocho criterios investigados.

Determinar la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 1

Calidad de vida laboral

	Media	Dimensión	Media por dimensión
Institución 1	3.43	Compensación adecuada y justa	3.26
		Ambiente seguro y saludable	3.36
		Desarrollo de capacidades humanas	3.49
		Crecimiento y seguridad	3.34
		Integración social	3.50
		Constitucionalismo	3.42
		Espacio vital total	3.52
		Relevancia social	3.57
Institución 2	3.42	Compensación adecuada y justa	3.61
		Ambiente seguro y saludable	3.32
		Desarrollo de capacidades humanas	3.32
		Crecimiento y seguridad	3.34
		Integración social	3.38
		Constitucionalismo	3.49
		Espacio vital total	3.46
		Relevancia social	3.42

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

La calidad de vida laboral más representativa es el moderado, ya que el desarrollo de las capacidades, la integración social y el constitucionalismo desarrollado dentro de los centros educativos es moderada, pero aún existen inconvenientes internos (Sohail et al., 2019). Por otro lado, el valor más bajo se debe a que el salario (Jahanbani et al., 2018; Akar, 2018), las condiciones y oportunidades laborales no son adecuadas y justas (Akar, 2018), sin embargo, el espacio vital (Aviguetero, 2021) y la relevancia social que reflejan los centros educativos tienen un impacto significativo hacia el exterior (Reettika & Dinesh, 2019). En base a estos resultados se afirma que el desempeño del personal, el trabajo en equipo, el respeto hacia los derechos y

libertad de expresión, los sueldos y beneficios, las oportunidades de crecimiento y la imagen que se tiene de la organización en la sociedad son factores que afectan la calidad de vida laboral y el desempeño colaborador para mantenerse activo y dispuesto a cumplir sus labores correctamente. Por otro lado, varios estudios sobre la vida laboral confirman que lo que sucede en el lugar de trabajo tiene una influencia considerable en las personas y sus familias, por lo tanto, es vital mejorar la calidad en la vida laboral para reducir los efectos negativos de niveles más bajos de calidad en la vida laboral (Timossi et al., 2008).

Determinar la compensación adecuada y justa de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 2

Compensación adecuada y justa

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.26	3.31	¿Está de acuerdo con el salario que recibe (remuneración)?	6.98%	18.60%	22.09%	40.70%	11.63%
		3.28	¿Estaría de acuerdo con su salario, si lo compara con el salario de sus colegas?	4.65%	24.42%	23.26%	33.72%	13.95%
		3.41	¿Está de acuerdo con las recompensas y la participación en los resultados que recibe de la Institución?	4.65%	24.42%	23.26%	33.72%	13.95%
		3.02	¿Recibe beneficios extras (en alimentación, transporte, seguro médico, seguro dental, etc.) que le ofrece su Institución?	18.60%	12.79%	27.91%	29.07%	11.63%
Institución 2	3.61	4.04	¿Está de acuerdo con el salario que recibe (remuneración)?	0.00%	0.00%	23.08%	50.00%	26.92%
		3.54	¿Estaría de acuerdo con su salario, si lo compara con el salario de sus colegas?	0.00%	11.54%	34.62%	42.31%	11.54%
		3.54	¿Está de acuerdo con las recompensas y la participación en los resultados que recibe de la Institución?	0.00%	11.54%	34.62%	42.31%	11.54%
		3.31	¿Recibe beneficios extras (en alimentación, transporte, seguro médico, seguro dental, etc.) que le ofrece su Institución?	0.00%	15.38%	46.15%	30.77%	7.69%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

La compensación adecuada y justa alcanza tiene un valor representativo moderado, debido a que las recompensas (Al-Daibat, 2018) y la participación en los resultados (Okon, 2022; Bhende et al., 2020) que reciben de la institución no son los adecuados, esto tiene que ver con el salario en comparación con los demás colegas. Por otro lado, el valor bajo se debe a que no cuentan con beneficios extras como alimentación y transporte, ya que todos los gastos corren por los colaboradores. Mientras que en el valor alto se debe a que el salario es recompensado de acuerdo a las horas de trabajo o las funciones que desempeña el personal, por lo cual la compensación fue adecuada y justa (Jahanbani et al., 2018). En base a estos hallazgos se afirma que las recompensas, la participación en la toma de decisiones, los beneficios y el salario adecuado y justo son factores que afectan en las compensaciones del personal para mantener una buena calidad de vida laboral. Por otro lado, Nanjundeswaraswamy y Sandhya

(2016) señalan que las compensaciones deben fijarse sobre la base del trabajo realizado, las habilidades individuales, las responsabilidades asumidas, el desempeño y los logros, incluyendo factores como compensación justa, pago basado en responsabilidad, salario basado en el desempeño, promoción justa, recompensas por buen trabajo.

Determinar el ambiente seguro y saludable de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 3
Ambiente seguro y saludable

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.36	3.41	¿Considera que la jornada laboral semanal es la adecuada (cantidad de horas trabajadas)?	5.81%	10.47%	32.56%	39.53%	11.63%
		3.34	Considera que su carga de trabajo es la adecuada (cantidad de trabajo)	3.49%	16.28%	37.21%	29.07%	13.95%
		3.34	¿Recibió capacitación para el uso de la tecnología en sus tareas? ¿Considera que las condiciones de trabajo	4.65%	15.12%	34.88%	32.56%	12.79%
		3.27	perjudican su salud?	3.49%	20.93%	31.40%	33.72%	10.47%
		3.51	¿Considera que son las medidas de seguridad para el trabajo que brinda el colegio?	3.49%	15.12%	24.42%	40.70%	16.28%
		3.31	Respecto al cansancio le causa, ¿cómo se siente?	4.65%	18.60%	30.23%	33.72%	12.79%
		3.35	¿Considera que la jornada laboral semanal es la adecuada (cantidad de horas trabajadas)?	0.00%	7.69%	61.54%	19.23%	11.54%
Institución 2	3.32	3.27	Considera que su carga de trabajo es la adecuada (cantidad de trabajo)	0.00%	11.54%	53.85%	30.77%	3.85%
		3.38	¿Recibió capacitación para el uso de la tecnología en sus tareas? ¿Considera que las condiciones de trabajo	0.00%	15.38%	42.31%	30.77%	11.54%
		3.27	perjudican su salud?	3.85%	19.23%	30.77%	38.46%	7.69%
		3.38	¿Considera que son las medidas de seguridad para el trabajo que brinda el colegio?	0.00%	23.08%	26.92%	38.46%	11.54%
		3.27	Respecto al cansancio le causa, ¿cómo se siente?	0.00%	26.92%	30.77%	30.77%	11.54%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

En lo que, el respeto por las jornadas de trabajo y las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo afectan en el ambiente en el que se desenvuelven los colaboradores. Por otro lado, Natalia y Arquizola (2022) señalan que un ambiente de trabajo seguro y saludable involucra la satisfacción de las necesidades básicas de los empleados mientras trabajan en la empresa, como la presencia de salario, beneficios e incentivos.

Determinar el desarrollo de capacidades humanas de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 4
Desarrollo de capacidades humanas

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.49	3.36	¿Está satisfecho con la autonomía (oportunidad de tomar decisiones) que tiene en su trabajo?	5.81%	17.44%	30.23%	27.91%	18.60%
		3.60	¿Considera que la tarea / trabajo / actividad que realiza es importante?	2.33%	11.63%	30.23%	34.88%	20.93%
		3.34	En cuanto al desempeño de diferentes tareas en el trabajo en el trabajo, ¿cómo se siente?	2.33%	11.63%	45.35%	31.40%	9.30%
		3.63	¿Considera que tiene un buen desempeño cuando termina una tarea?	2.33%	10.47%	27.91%	40.70%	18.60%
		3.50	En cuanto a las responsabilidades asignadas, ¿cómo se siente?	3.49%	12.79%	29.07%	39.53%	15.12%
Institución 2	3.32	3.35	¿Está satisfecho con la autonomía (oportunidad de tomar decisiones) que tiene en su trabajo?	0.00%	19.23%	34.62%	38.46%	7.69%
		3.35	¿Considera que la tarea / trabajo / actividad que realiza es importante?	0.00%	15.38%	46.15%	26.92%	11.54%
		3.54	En cuanto al desempeño de diferentes tareas en el trabajo en el trabajo, ¿cómo se siente?	0.00%	3.85%	46.15%	42.31%	7.69%
		3.31	¿Considera que tiene un buen desempeño cuando termina una tarea?	0.00%	11.54%	53.85%	26.92%	7.69%
		3.08	En cuanto a las responsabilidades asignadas, ¿cómo se siente?	0.00%	19.23%	57.69%	19.23%	3.85%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

El desarrollo de capacidades humanas alcanza un tiene un valor representativo moderado, debido a que las responsabilidades asignadas logran cumplirse en su mayoría, ya que ellos participan en proyectos desafiantes en donde utilizan sus habilidades adquiridas a lo largo del tiempo (Bhende et al., 2020). Por otro lado, el valor bajo se debe a que no se encuentran satisfechos con la autonomía al momento de tomar decisiones ya que ocasionalmente han sentido el apoyo y aprecio por sus ideas (Leitão et al., 2019; Jahanbani et al., 2018). Por último, el valor alto surge debido a que los colaboradores consideran que su trabajo es importante por lo que el desempeño para ellos es el adecuado (Aviguetero, 2021). En base a estos hallazgos se concluye que la asignación de responsabilidades, el apoyo que se brinde para participar en la toma de decisiones y la importancia por el trabajo afectan en el desarrollo de capacidades humanas, en la calidad de vida laboral y aumentaría el interés en el trabajo diario. Por otro lado, Renuka et al. (2015) indican que a través de la capacitación se ayuda a mejorar el desempeño de individuos y grupos, por lo que la calidad de vida laboral está asegurada por las oportunidades que brinda el trabajo para el desarrollo de los empleados y el estímulo que brinda la gerencia para desempeñar el trabajo, teniendo buenas condiciones para aumentar el empoderamiento y las capacidades personales.

Determinar el crecimiento y seguridad colaboradores de las instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 5
Crecimiento y seguridad

Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.34	¿Qué tan satisfecho está con su oportunidad de crecimiento profesional?	5.81%	13.95%	32.56%	30.23%	17.44%
		¿Qué tan satisfecho está con las capacitaciones en las que participa? En cuanto a las situaciones y la frecuencia	4.65%	6.98%	34.88%	43.02%	10.47%
		con que se dan las renuncias a tu trabajo, ¿cómo se siente? Respecto al incentivo que brinda tu colegio	6.98%	11.63%	40.70%	29.07%	11.63%
		para estudiar, ¿cómo te sientes?	8.14%	15.12%	32.56%	36.05%	8.14%
		¿Qué tan satisfecho está con su oportunidad de crecimiento profesional?	0.00%	7.69%	50.00%	30.77%	11.54%
Institución 2	3.34	¿Qué tan satisfecho está con las capacitaciones en las que participa? En cuanto a las situaciones y la frecuencia	3.85%	15.38%	34.62%	46.15%	0.00%
		con que se dan las renuncias a tu trabajo, ¿cómo se siente? Respecto al incentivo que brinda tu colegio	0.00%	11.54%	53.85%	30.77%	3.85%
		para estudiar, ¿cómo te sientes?	0.00%	7.69%	46.15%	46.15%	0.00%
		¿Qué tan satisfecho está con su oportunidad de crecimiento profesional?	0.00%	7.69%	50.00%	30.77%	11.54%
		¿Qué tan satisfecho está con las capacitaciones en las que participa? En cuanto a las situaciones y la frecuencia	3.85%	15.38%	34.62%	46.15%	0.00%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

En lo que respecta al crecimiento y seguridad tiene un valor representativo moderado, porque los centros educativos no brindan incentivos para estudiar ocasionando que se deteriore el desempeño laboral (Reetika & Dinesh, 2019). Por otro lado, en el valor moderado se debe porque las situaciones y la frecuencia con que se dan las renuncias afectan a los demás colaboradores y por ende en la rotación de empleados (Bhende et al., 2020). Por último, el valor alto surge debido a que el personal se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento personal y las capacitaciones en las que participan (Leitão et al., 2019). En base a estos resultados se afirma que los incentivos de crecimiento personal, la rotación de empleados y las capacitaciones que se brindan en las organizaciones afectan el crecimiento y seguridad del personal y la productividad en la empresa. Por otro lado, Riches y Green (2003) señalan que las oportunidades de carrera y seguridad tienen como objetivo evaluar las oportunidades de carrera dentro de la organización, así como la seguridad del trabajo de un empleado.

Determinar la integración social de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 6
Integración social

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.50	3.52	Considera adecuadas las medidas en contra la discriminación que maneja su Institución?	3.49%	11.63%	32.56%	33.72%	18.60%
		3.50	Considera que existe buena relación con sus compañeros y jefes en el trabajo?	4.65%	10.47%	29.07%	41.86%	13.95%
		3.65	Considera relevante el compromiso de trabajo de su equipo y compañeros?	1.16%	12.79%	25.58%	40.70%	19.77%
		3.31	¿Cree firmemente que sus ideas e iniciativas son tomadas en consideración por la Institución?	5.81%	17.44%	27.91%	37.21%	11.63%
Institución 2	3.38	3.42	Considera adecuadas las medidas en contra la discriminación que maneja su Institución?	0.00%	7.69%	53.85%	26.92%	11.54%
		3.27	Considera que existe buena relación con sus compañeros y jefes en el trabajo?	3.85%	19.23%	34.62%	30.77%	11.54%
		3.58	Considera relevante el compromiso de trabajo de su equipo y compañeros?	3.85%	7.69%	26.92%	50.00%	11.54%
		3.23	¿Cree firmemente que sus ideas e iniciativas son tomadas en consideración por la Institución?	0.00%	11.54%	57.69%	26.92%	3.85%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

En cuanto a la integración social tiene un valor representativo moderado, porque existen adecuadas medidas en contra de actos discriminatorios, donde se encuentra involucrado a todo el personal de la institución, ya que va en contra de las normativas. Además, el compromiso de trabajo en equipo es relevante (Jahanbani et al., 2018) debido a que se toman acciones para concluir las actividades lo que disminuye los niveles de estrés y mejora la calidad de vida laboral. En base a estos hallazgos se afirma que las medidas que se adopten para salvaguardar la integridad del personal ante actos discriminatorios y el trabajo en equipo afectan en la integración social. Por otro lado, la integración social en el trabajo permite examinar el nivel de integración de los colaboradores entre sí y dentro de la empresa, basado en la convivencia armónica, que puede ser valorada por el alejamiento de prejuicios, diferencias jerárquicas, apoyo social y ausencia de preferencias entre los mismos (Walton, 1973).

Determinar el constitucionalismo de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 7
Constitucionalismo

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.42	3.47	¿Qué tan satisfecho está con el colegio por respetar los derechos de los trabajadores?	3.49%	15.12%	30.23%	33.72%	17.44%
		3.56	¿Qué tan satisfecho está con su libertad de expresión (oportunidad de dar opiniones) en el trabajo?	3.49%	11.63%	29.07%	37.21%	18.60%
		3.20	¿Qué tan satisfecho está con las normas y reglas en su trabajo?	11.63%	18.60%	24.42%	29.07%	16.28%
		3.48	En cuanto al respeto a su individualidad (características y particularidades individuales) en el trabajo, ¿cómo se siente?	1.16%	11.63%	37.21%	38.37%	11.63%
Institución 2	3.49	3.73	¿Qué tan satisfecho está con el colegio por respetar los derechos de los trabajadores?	0.00%	11.54%	23.08%	46.15%	19.23%
		3.38	¿Qué tan satisfecho está con su libertad de expresión (oportunidad de dar opiniones) en el trabajo?	0.00%	19.23%	34.62%	34.62%	11.54%
		3.54	¿Qué tan satisfecho está con las normas y reglas en su trabajo?	3.85%	11.54%	30.77%	34.62%	19.23%
		3.31	En cuanto al respeto a su individualidad (características y particularidades individuales) en el trabajo, ¿cómo se siente?	7.69%	11.54%	34.62%	34.62%	11.54%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

En cuanto al constitucionalismo tiene un valor representativo moderado, porque existe el respeto a su individualidad en relación a las características y particularidades personales y profesionales (Leitão et al., 2019). Por otro lado, el valor bajo expresa que el personal no se encuentra satisfecho con las normas y reglas dentro del trabajo lo que genera pérdida de responsabilidad y poco entusiasmo por el trabajo (Sohail et al., 2019). Finalmente, en lo que respecta al valor alto, se debe a que el colaborador se encuentra satisfecho porque se respetan los derechos laborales y la libertad de expresión (Okon, 2022). En base a estos hallazgos se afirma que el respeto que se brinde al personal tanto como persona y profesional, las normas y reglas de trabajo adecuadas, y el respeto hacia los derechos laborales y la libertad de expresión afectan el constitucionalismo y la manera en cómo el personal contribuye al cumplimiento de los objetivos de la institución. Por otro lado, Riches y Green (2003) señalan que el constitucionalismo en la organización del trabajo se refiere a los derechos y deberes de los empleados, esto incluye privacidad, libertad de expresión, trato igualitario y reglas y rutinas.

Determinar el espacio vital total de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 8
Espacio vital total

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.52	3.47	¿Qué tan satisfecho está con la influencia del trabajo en su vida / rutina familiar?	2.33%	13.95%	32.56%	37.21%	13.95%
		3.40	¿Qué tan satisfecho está con la influencia del trabajo en sus posibilidades de ocio?	3.49%	17.44%	30.23%	33.72%	15.12%
		3.42	¿Considera adecuados su horario de trabajo y su horario de descanso?	4.65%	10.47%	41.86%	24.42%	18.60%
		3.79	Respecto a lo orgulloso de realizar su trabajo, ¿cómo se siente?	0%	6%	30%	43%	21%
Institución 2	3.46	3.54	¿Qué tan satisfecho está con la influencia del trabajo en su vida / rutina familiar?	0.00%	11.54%	30.77%	50.00%	7.69%
		3.46	¿Qué tan satisfecho está con la influencia del trabajo en sus posibilidades de ocio?	0.00%	11.54%	42.31%	34.62%	11.54%
		3.65	¿Considera adecuados su horario de trabajo y su horario de descanso?	0.00%	3.85%	34.62%	53.85%	7.69%
		3.19	Respecto a lo orgulloso de realizar su trabajo, ¿cómo se siente?	0%	15%	50%	35%	0%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

El espacio vital total tiene un valor representativo moderado, debido a que los colaboradores se encuentran conformes con la influencia del trabajo en sus vidas o rutinas familiares lo que permite el equilibrio entre su vida privada y el trabajo (Aviguetero, 2021), además se encuentran de acuerdo con los horarios de trabajo y descanso (Okon, 2022). Por otro lado, en cuanto al valor bajo se debe a que el personal no se encuentra satisfecho con la influencia del trabajo en sus posibilidades de ocio debido a la sobrecarga de clases (Akar, 2018). Mientras que el valor alto se debe a que el personal se siente orgulloso de realizar su trabajo, ya que mantienen una relación armoniosa y de pertenencia con la escuela (Aviguetero, 2021). En base a estos se afirma que el equilibrio entre la vida privada y el trabajo, el correcto establecimiento de las horas de trabajo y el sentido de pertenencia a la institución son factores que afectan el espacio vital, los niveles estrés y la calidad de vida laboral. Por otro lado, Riches y Green (2003) indican que el espacio de trabajo y de vida total guardan relación con la experiencia de los colaboradores en la organización que puede influir positiva o negativamente en su vida personal y social.

Determinar la relevancia social de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.

Tabla 9
Relevancia social

	Media por dimensión	Media por ítem	Ítems	1	2	3	4	5
Institución 1	3.57	3.67	¿Está satisfecho con la imagen que tiene este colegio ante la sociedad?	0%	6%	41%	34%	20%
		3.52	¿Qué tan satisfecho está con la integración que tiene el colegio con la comunidad?	0%	9%	44%	31%	15%
		3.51	¿Considera muy adecuados los servicios educativos que brinda la institución?	1%	9%	44%	28%	17%
		3.56	¿Está de acuerdo con la política de recursos humanos (la forma en que la empresa trata a los trabajadores) de la Institución?	2%	9%	42%	23%	23%
Institución 2	3.42	3.42	¿Está satisfecho con la imagen que tiene este colegio ante la sociedad?	0%	8%	50%	35%	8%
		3.35	¿Qué tan satisfecho está con la integración que tiene el colegio con la comunidad?	8%	19%	19%	38%	15%
		3.62	¿Considera muy adecuados los servicios educativos que brinda la institución?	0%	8%	35%	46%	12%
		3.31	¿Está de acuerdo con la política de recursos humanos (la forma en que la empresa trata a los trabajadores) de la Institución?	4%	15%	35%	38%	8%

Nota. Extraído del SPSS según datos de las encuestas

social tiene un valor representativo moderado, debido a que los colaboradores consideran muy adecuados los servicios educativos que brindan las instituciones, además el personal se encuentra de acuerdo con las políticas de recursos humanos debido a que la institución cuenta con una buena estructura motivacional (Okon, 2022). Por otro lado, en el valor bajo, se debe a que el personal no se encuentra conforme con la integración que tiene el colegio con la comunidad debido a las malas decisiones tomadas por la dirección de la institución (Akar, 2018). Por último, el valor alto se debe a que el personal se encuentra satisfecho con la imagen que tienen las instituciones ante la sociedad. En base a estos datos se afirma que el servicio que se brinda por una institución y el compromiso de la organización con la sociedad son factores que afectan la relevancia social. Por otro lado, Gayathiri y Ramakrishnan (2013) señalan que la relevancia social en el trabajo se relaciona básicamente con la responsabilidad y el compromiso por parte de la organización o institución de tener una conducta ética hacia la sociedad por el hecho de que la organización es un instituto social en la sociedad. En lo que respecta a la relevancia

Conclusiones

La calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, se debe a que el salario que perciben los docentes está en relación al desempeño mostrado de acuerdo a sus horas de trabajo, pero aun así el salario es bajo para la mayoría del personal, además se presentan ocasionalmente oportunidades de crecimiento y la impresión que las instituciones proyectan a los padres de familia es la adecuada, permitiendo aumentar su confianza.

Respecto a la compensación adecuada y justa, se percibe que el reconocimiento por el trabajo realizado y el esfuerzo del personal no ha sido recompensado adecuadamente, además constantemente la opinión del personal ha sido dejada de lado en la toma de decisiones y los beneficios prometidos nunca fueron otorgados, lo que ha generado en ciertas ocasiones un bajo desempeño del personal. Sin embargo, el salario que se brinda está en función del desempeño y horas trabajadas por el personal.

Referente al ambiente seguro y saludable, la sobrecarga laboral y la poca capacitación de herramientas tecnológicas ha provocado que el colaborador ponga en riesgo su bienestar aumentando sus niveles de agotamiento físico y mental. No obstante, las jornadas laborales son respetadas y las medidas de seguridad son las adecuadas lo que ha permitido de cierta manera mantener satisfecho al personal.

En relación a las capacidades humanas, se presentan pocas oportunidades para que el personal tome decisiones en el trabajo lo que ha generado pensamientos negativos debido a que sienten que lo que están haciendo tiene poco sentido, porque sienten que no están contribuyendo. No obstante, las tareas encomendadas en su mayoría son realizadas en el tiempo adecuado y el personal considera que en ciertas actividades realizan un buen desempeño.

Respecto al crecimiento y seguridad, las constantes renunciadas han afectado la estabilidad del personal educativo lo que ha generado un desempeño moderado ya que sienten que en cualquier momento pueden ser despedidos. No obstante, se presentan en ciertas ocasiones oportunidades de crecimiento profesional y capacitaciones que han fortalecido las habilidades del personal.

Referente a la integración social, existen normas que castigan cualquier acto discriminatorio permitiendo brindar seguridad tanto a hombres como mujeres, además el

trabajo en equipo ha permitido el cumplimiento de objetivos favoreciendo las habilidades sociales de cada personal.

En relación al constitucionalismo, el personal no está satisfecho con las normas y reglas establecidas por el colegio, provocándoles poco entusiasmo para realizar las actividades diarias. No obstante, se respetan ciertos derechos laborales frente a posibles abusos por parte de la institución.

Respecto al espacio vital, se ha logrado equilibrar las actividades diarias entre el trabajo y la familia permitiendo que el trabajador tenga una mayor satisfacción y compromiso hacia la institución. No obstante, la sobrecarga laboral ha ocasionado deterioros en la salud física y mental del personal.

En relación a la relevancia social, en ciertas ocasiones las malas decisiones tomadas por la dirección han ocasionado que la institución no se lleve una imagen sobresaliente ante la sociedad sobre aspectos educativos. No obstante, la política de recursos humanos y los servicios educativos brindados por las instituciones son las adecuadas permitiendo que se genere responsabilidad y compromiso por parte del personal.

Recomendaciones

Las instituciones deben fortalecer la calidad de vida laboral a través de mejores oportunidades de crecimiento profesional que permitan a las instituciones retener y mantener el flujo de su talento, mientras que al personal se le debe capacitar para que aprovechen a desarrollar todo su talento y se mantengan motivados. Además, los beneficios en el centro laboral deben ser los adecuadas para que se establezca un compromiso a largo plazo entre el empleador y el empleado.

Promover la igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres para evitar las brechas salariales y así brindar una compensación adecuada y justa. Además, se debe brindar beneficios extras como la alimentación y el transporte que permitan atraer y retener el talento.

Optimizar las horas de trabajo en las instituciones educativas, establecer metas y fechas alcanzables para el cumplimiento de objetivos que eviten la acumulación de pendientes; además, contar, disponer y capacitar al personal con herramientas adecuadas para el manejo de la información.

Establecer una política mediante el cual se garantice que el personal pueda brindar sus sugerencias u opiniones que permitan sentirse participes en las decisiones que se tomen e influir en los cambios en el centro laboral.

Fortalecer las políticas de reclutamiento y retención de colaboradores para evitar conflictos o inestabilidad dentro de la organización, a través de cursos o programas de actualización y oportunidades de crecimiento profesional.

Fortalecer las políticas contra actos discriminatorios a través de capacitaciones brindadas por especialistas sobre cómo evitar el hostigamiento por parte de los directivos, compañeros de trabajo u otras personas que accedan al lugar de trabajo, manteniendo así la integridad física y mental del personal.

Establecer normas que permitan crear un ambiente seguro para cada colaborador, permitiendo la libertad de expresión ante algún problema interno, el buen desempeño, el trato igualitario y la privacidad de los datos del personal permitiendo que los colaboradores realicen mejor su trabajo.

Permitir a los colaboradores resolver como prioridad sus temas familiares, además se debe evitar la sobrecarga laboral a través de la contratación de personal de ayuda o la implementación de herramientas para el manejo de información, permitiendo que los colaboradores sean más productivos durante su jornada laboral en la institución.

Realizar capacitaciones a través de un especialista o jefe de recursos humanos, en donde se concientice al personal sobre la importancia de la institución en la sociedad, así como las expectativas que tiene la población a causa de su presencia para brindar un buen servicio educativo.

Referencias

- Al-Daibat, B. (2018). Un estudio sobre la calidad de vida laboral (qwl) en las universidades jordanas. *Revista internacional de revisión empresarial y de gestión*, 6 (11), 66-74. https://www.researchgate.net/publication/330451289_A_STUDY_ON_QUALITY_OF_WORK_LIFE_QWL_IN_JORDANIAN_UNIVERSITIES
- Al-Howil, R. (2020). El impacto de la calidad de vida laboral en el desempeño del personal en el Hospital Público de Dawadami, Arabia Saudita. *Revista de estudios de recursos humanos y sostenibilidad*, 8, 107-130. [10.4236/jhrss.2020.82007](https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007)
- Balaji, R. (2013). A Study on Quality of Work Life among Employees. *International Journal of innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 2(2), 470-473. http://www.ijirset.com/upload/august/february/10_A%20Study%20On%20Quality%20of%20Work%20Life%20%20Among%20Employees.pdf
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V. & Reddy, V. (2020). Calidad de vida laboral y conciliación. *Revistade valoreshumanos*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- CONFIEP (2019). *Lucha contra la informalidad*. Recuperado de: <https://www.confiep.org.pe/noticias/articulos-de-opinion/lucha-contra-la-informalidad-laboral/>
- da Silva, L., Pedroso, B., de Francisco, A. & Pilatti, L. (2008). Evaluación de la calidad de vida laboral: una adaptación del modelo CVL de Walton. XIV Conferencia Internacional de Industrial - Gestión de Ingeniería y Operaciones. http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_ti_st_072_509_12395.pdf
- Fatehi, B., Karimi, A., Pour, E. G., Pour, K. A., & Azizi, B. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction. *International Journal of Sport Studies*, 5(1), 79-86.
- Gayathiri, R., Ramakrishnan, L. (2013). Quality of work life–Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)1/Version_2/A210108.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)1/Version_2/A210108.pdf)
- Grote, G. & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Kalliola, S. & Mahlakaarto, S. (2020). Methods of Promoting Professional Agency at Work.

Challenges, 11(2), 30. <https://doi.org/10.3390/challe11020030>

Perú Retail (2020). *Perú se encuentra entre los países con el mercado laboral más golpeado por la pandemia*. Recuperado de: <https://www.peru-retail.com/peru-se-encuentra-entre-los-paises-con-el-mercado-laboral-mas-golpeado-por-la-pandemia/>

La República (2019). *Empresas peruanas presentan mayor rotación laboral en Latinoamérica*.

Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/1479729-empresas-peruanas-presentan-mayor-rotacion-laboral-latinoamerica/>

Leitão, J., Pereira, D. & Gonçalves, A. (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, 1-18. [10.3390/ijerph16203803](https://doi.org/10.3390/ijerph16203803)

Lee, J., Back, K. & Chan, E. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768-789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>

Muhammad, A. & Muhammad, A. (2020). Comparing the Quality of Work Life among

University Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2), 219-234. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1280789.pdf>

Nanjundeswaraswamy, T., S., & Sandhya, M., N. (2020). Quality of Work Life Components: A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1), 12-36. https://www.researchgate.net/publication/326804437_Quality_of_Work_Life_Components_A_Literature_Review

Natalia, O., R., y Arquisola, M., J. (2020). Quality of Work Life Programs and its Influence on Employee Perception of Procedural Justice: Case Study of Real Estate Company in Indonesia. *Journal of Management and Technology*, 2(1), 1-11. [10.33021/ideas.v2i1.3694](https://doi.org/10.33021/ideas.v2i1.3694)

Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *Revista Internacional de Negocios y Gestión*, 5(10), 75-82. [10.5539/ijbm.v5n10p75](https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75)

Reddy, L.M. and Reddy, M.P. (2010) Quality of Work Life of Employees: Emerging

- Dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1, 827-839.
- Reetika, T. & Dinesh, S. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>
- Renuka, D., Nanjundeswaraswamy, T., y Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300. https://www.researchgate.net/publication/326804366_Quality_of_Work_Life_Scale_Development_and_Validation
- Rethinam, G. & Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70. <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/12553/>
- Riches, V. C., & Green, V. A. (2003). Social integration in the workplace for people with disabilities: An Australian perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19(3), 127-142. https://www.researchgate.net/publication/287921214_Social_integration_in_the_workplace_for_people_with_disabilities_An_Australian_perspective/link/605b01dea6fdccbfea00afcd/download
- Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous III, A. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Sohail, R., Altaf, S., Mir, I. & Farhan, S. (2019). Analyzing The Role Of Quality Of Work Life And Happiness At Work On Employees Job Satisfaction With The Moderation Of Job Stress, Empirical Research Of Jiangsu University. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 1905-1915. <https://www.ijstr.org/final-print/oct2019/Analyzing-The-Role-Of-Quality-Of-Work-Life-And-Happiness-At-Work-On-Employees-Job-Satisfaction-With-The-Moderation-Of-Job-Stress-Empirical-Research-Of-Jiangsu-University.pdf>
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3) 241–259. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

Timossi, L., Pedroso, B., Francisco, A. & Pilatti, L. (2000). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the walton's QWL model. *Actas de la XIV Conferencia Internacional sobre Ingeniería Industrial y Gestión de Operaciones*, 13-16.

<https://www.semanticscholar.org/paper/EVALUATION-OF-QUALITY-OF-WORK-LIFE%3A-AN-ADAPTATION-Silva-Utfprcapes/f60bc9f2fd6e8ddd27b7ac44f86cfebf049c5a2f>

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C., Soenens, B., De Witte, H. & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2007_Vansteenkiste%20et%20al_JOOP.pdf

Anexos

Anexo 1: Encuesta

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Está de acuerdo con el salario que recibe (remuneración)?					
2	¿Estaría de acuerdo con su salario, si lo compara con el salario de sus colegas?					
3	¿Está de acuerdo con las recompensas y la participación en los resultados que recibe de la Institución?					
4	¿Recibe beneficios extras (en alimentación, transporte, seguro médico, seguro dental, etc.) que le ofrece su Institución?					
5	¿Considera que la jornada laboral semanal es la adecuada (cantidad de horas trabajadas)?					
6	Considera que su carga de trabajo es la adecuada (cantidad de trabajo)					
7	¿Recibió capacitación para el uso de la tecnología en sus tareas?					
8	¿Considera que las condiciones de trabajo perjudican su salud?					
9	¿Considera que son las medidas de seguridad para el trabajo que brinda el colegio?					
10	Respecto al cansancio le causa, ¿cómo se siente?					
11	¿Está satisfecho con la autonomía (oportunidad de tomar decisiones) que tiene en su trabajo?					
12	¿Considera que la tarea / trabajo / actividad que realiza es importante?					
13	En cuanto al desempeño de diferentes tareas en el trabajo en el trabajo, ¿cómo se siente?					
14	¿Considera que tiene un buen desempeño cuando termina una tarea?					
15	En cuanto a las responsabilidades asignadas, ¿cómo se siente?					
16	¿Qué tan satisfecho está con su oportunidad de crecimiento profesional?					
17	¿Qué tan satisfecho está con las capacitaciones en las que participa?					
18	En cuanto a las situaciones y la frecuencia con que se dan las renunciaciones a tu trabajo, ¿cómo se siente?					
19	Respecto al incentivo que brinda tu colegio para estudiar, ¿cómo te sientes?					

20	¿Considera adecuadas las medidas en contra la discriminación que maneja su Institución?					
21	Considera que existe buena relación con sus compañeros y jefes en el trabajo?					
22	Considera relevante el compromiso de trabajo de su equipo y compañeros?					
23	¿Cree firmemente que sus ideas e iniciativas son tomadas en consideración por la Institución?					
24	¿Qué tan satisfecho está con el colegio por respetar los derechos de los trabajadores?					
25	¿Qué tan satisfecho está con su libertad de expresión (oportunidad de dar opiniones) en el trabajo?					
26	¿Qué tan satisfecho está con las normas y reglas en su trabajo?					
27	En cuanto al respeto a su individualidad (características y particularidades individuales) en el trabajo, ¿cómo se siente?					
28	¿Qué tan satisfecho está con la influencia del trabajo en su vida / rutina familiar?					
29	¿Qué tan satisfecho está con la influencia del trabajo en sus posibilidades de ocio?					
30	¿Considera adecuados su horario de trabajo y su horario de descanso?					
31	Respecto a lo orgulloso de realizar su trabajo, ¿cómo se siente?					
32	¿Está satisfecho con la imagen que tiene este colegio ante la sociedad?					
33	¿Qué tan satisfecho está con la integración que tiene el colegio con la comunidad?					
34	¿Considera muy adecuados los servicios educativos que brinda la institución?					
35	¿Está de acuerdo con la política de recursos humanos (la forma en que la empresa trata a los trabajadores) de la Institución?					

Anexo 2: Confiabilidad de variable y dimensiones

Variable: Calidad de vida laboral**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	35

Dimensión: Compensación adecuada y justa**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	4

Dimensión: Ambiente seguro y saludable**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	6

Dimensión: Desarrollo de capacidades humanas**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	5

Dimensión: Crecimiento y seguridad**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	4

Dimensión: Integración social**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	4

Dimensión: Constitucionalismo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	4

Dimensión: Espacio vital total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	4

Dimensión: Relevancia social

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	4

Anexo 3: Validaciones por juicio de expertos

Validación 1:

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, **Rafael Camilo Girón Córdova**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el valor de **Licenciada en Administración de colegios**, titulado **“Calidad de vida laboral de los colaboradores de una Institución educativa pública de Chiclayo, 2022”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 01 de mayo de 2022.

**FIRMA DEL JUEZ
EXPERTO****Dr./ Mg./Lic. Nombre:** Rafael Camilo Girón Córdova**Cargo Actual:** Profesor adscrito al Dpto. de CC.EE. del Área de Talento Humano (USAT)

Validación 2:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, LEONCIO OLIVA PASAPERA, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el valor de **Licenciada en Administración de colegios**, titulado **“Calidad de vida laboral de los colaboradores de una Institución educativa pública de Chiclayo, 2022”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 2 de MAYO del 2022.

Mgtr. LEONCIO OLIVA PASAPERA
<https://orcid.org/0000-0002-8347-2008>

-----**FIRMA DEL JUEZ**-----
EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg. LEONCIO OLIVA PASAPERA
Cargo Actual: DOCENTE UNIVERSITARIO

Validación 3:

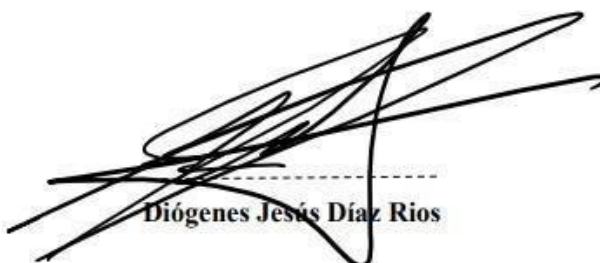


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Diógenes Díaz Rios**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de colegios**, titulado **“Calidad de vida laboral de los colaboradores de una Institución educativa pública de Chiclayo, 2022”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios, haciendo las adaptaciones adecuadas y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 26 de abril de 2022.



Diógenes Jesús Díaz Rios

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Diógenes Jesús Díaz Rios

Cargo Actual: Profesor _____



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Diógenes Jesús Díaz Ríos

Cargo o institución donde labora: Profesor

Investigador (a): _____

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE			
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Los ítem están redactados de manera clara.													X			
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.													X			
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.													X			
ORGANIZACIÓN	Los ítem tiene una secuencia lógica.													X			
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relación de las variables.													X			
COHERENCIA	Existe coherencia entre a variable e indicador.													X			
METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito de la investigación.													X			

III. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportuna para mejorar el cuestionario)

Algunas preguntas no corresponden a la realidad estudiada.

Eliminar las etiquetas de la escala, desde el nivel 2 al nivel 4. Solo deben llevar etiquetas los niveles 1 y 5.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable con adaptación.

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 16

Tabla 10
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Calidad de vida laboral	Walton (1975) describe calidad de vida laboral como ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico	Compensación adecuada y justa	Salario Comparación de salario Recompensas y participaciones Beneficios adicionales
		Ambiente seguro y saludable	Carga de trabajo Uso de tecnología Condiciones de trabajo Fatiga
		Desarrollo de capacidades humanas	Autonomía Asignación de tareas Versatilidad Evaluación de desempeño Responsabilidad laboral
		Crecimiento y seguridad	Crecimiento profesional Capacitaciones Renuncia de trabajo Incentivos para seguir estudiando
		Integración social	Discriminación Clima laboral Compromiso con la empresa Valoración de ideas

Constitucionalismo	Derechos de los colaboradores libertad de expresión Normas y reglas del trabajador Respeto a su individualidad
Espacio vital total	Influencia en su vida Posibilidades de ocio Horario de trabajo y descanso Orgullosos de su labor
Relevancia social	Imagen de la empresa Responsabilidad social Productos que fabrica la empresa Política de recursos humanos

Nota. Walton (1975)

Tabla 11
Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	hipótesis	Variables	
¿Cuál es la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022?	Determinar la calidad de vida laboral de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.		Calidad de vida laboral	
	Objetivos específicos		Dimensiones	Indicadores
	Determinar la compensación adecuada y justa de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.		Compensación adecuada y justa	Salario Comparación de salario Recompensas y participaciones Beneficios adicionales
	Determinar el ambiente seguro y saludable de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.		Ambiente seguro y saludable	Carga de trabajo Uso de tecnología Condiciones de trabajo Fatiga
	Determinar el desarrollo de capacidades humanas de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.		Desarrollo de capacidades humanas	Autonomía Asignación de tareas Versatilidad Evaluación de desempeño Responsabilidad laboral
	Determinar el crecimiento y seguridad de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.		Crecimiento y seguridad	Crecimiento profesional Capacitaciones Renuncia de trabajo Incentivos para seguir estudiando
Determinar la integración social de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.		Integración social	Discriminación Clima laboral Compromiso con la empresa Valoración de ideas	

	Determinar el constitucionalismo de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.	Constitucionalismo	Derechos de los colaboradores libertad de expresión Normas y reglas del trabajador Respeto a su individualidad
	Determinar el espacio vital total de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.	Espacio vital total	Influencia en su vida Posibilidades de ocio Horario de trabajo y descanso Orgulloso de su labor
	Determinar la relevancia social de los colaboradores de dos instituciones educativas públicas de Chiclayo, 2022.	Relevancia social	Imagen de la empresa Responsabilidad social Productos que fabrica la empresa Política de recursos humanos
Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos	
Enfoque cuantitativo Tipo aplicada - descriptiva Diseño no experimental - transversal	Población: 112 colaboradores Muestra: Censal	Cuestionario virtual Google Forms Tiempo 2 semanas	
		Excel 2017 SPSS versión 25 Análisis estadístico	

Nota. Elaboración propia