

Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume –
Perú

Quality of life at work of the municipal employees of Tucume – Peru

Autores

Sara Randy Deliacir Cuzquen Yocya. <http://orcid.org/0000-0002-2986-7770>
Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
cyocyasara@crece.uss.edu.pe

Rosse Marie Esparza Huamanchumo. <http://orcid.org/0000-0002-1278-6720>
Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
resparza@usil.edu.pe

Fecha de recibido: 2022-01-02
Fecha de aceptado para publicación: 2022-08-16
Fecha de publicación: 2022-09-30



Resumen

La calidad de vida en el trabajo representa una de las acciones más relevantes en las instituciones y empresas, porque está relacionado con el bienestar de sus colaboradores, la presente investigación caracteriza la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume - Perú. El tipo de investigación fue no experimental, bajo un diseño descriptivo. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta a 44 colaboradores, el coeficiente de confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach se obtuvo el valor de 9,68, para el procesamiento se utilizó el programa SPSS 25.0. Como principales resultados se obtiene que el 45.50% manifestó estar poco satisfecho con el soporte institucional, el 38.60% no está satisfecho respecto a la seguridad en el trabajo, el 45.50% está poco satisfecho con respecto al bienestar logrado a través del trabajo y un 63,60% no está satisfecho con su desarrollo personal. Finalmente se concluye que los colaboradores se encuentran poco satisfechos con la calidad vida en el trabajo, representado por un 43.9%. Los resultados de la investigación permiten proponer acciones para generar motivación laboral en los colaboradores de la gestión pública local.



Palabras clave: Calidad de vida laboral; colaborador; gestión pública; liderazgo; motivación laboral; municipio.

Abstract

The quality of life at work represents one of the most relevant actions in institutions and companies because it is related to the well-being of their employees, this research characterizes the quality of life at work of the employees of the District Municipality of Túcume - Peru. The type of research was non-experimental, under a descriptive design. For data collection, a survey was applied to 44 collaborators, and the reliability coefficient of the instrument using Cronbach's alpha was obtained with a value of 9.68, for processing the SPSS 25.0 program was used. The as main results, it obtained that 45.50% stated that they were not very satisfied with the institutional support, 38.60% were not satisfied concerning job security, 45.50% were not satisfied with concerning well-being achieved through work, and 63 .60% are not satisfied with their personal development. Finally, it is concluded that the collaborators are not very satisfied with the quality of life at work, represented by 43.9%. The results of the investigation allow to prus oppose actions to generate work motivation in the collaborators of the local public management.

Keywords: Quality of working life; collaborator; public management; leadership; work motivation; municipality.

Introducción

Calidad de vida en el trabajo (CVT) o también llamado calidad de vida laboral (CVL), en la actualidad para las muchas entidades existentes en el mercado laboral, hace alusión o está relacionado con el bienestar y tranquilidad del colaborador dentro de su centro de trabajo, hecho que se determinará según la percepción del trabajador frente a los diferentes factores motivacionales que reciba por parte de la empresa; por ello, es preciso indicar que cuando la organización cumple con los requerimientos básicos y vitales para el buen desempeño de las actividades del colaborador, este estará cumpliendo con la calidad de vida laboral que merece que el trabajador, quien al estar convencido que su institución está procurando brindarle soporte, seguridad, satisfacción y bienestar laboral, retribuirá con un desempeño óptimo dentro de sus tareas diarias (Patlán, 2016).



Mencionar la CVT, es hoy en día un tema que sigue pasando fronteras, porque en los diferentes contextos ya sea local, nacional e internacional lo relacionan con el bienestar del trabajador dentro de su entorno laboral, el cual para muchas empresas no es importante tomar en cuenta, debido a que aún siguen usando modelos antiguos que nada están relacionados con la motivación y bienestar laboral del colaborador, estos dos conceptos que forman parte del todo de la calidad de vida en el trabajo, es por ello, que los resultados en las empresas son pésimas y a muchas las han llevado a dejar de operar, situación que podría cambiar si decidieran mejorar las condiciones laborales de su empleado, pero no solo desde el punto de vista tangible (infraestructura, equipos, sueldos) sino también desde lo intangible (reconocimiento, desarrollo personal y crecimiento profesional) (Navarrete, 2018).

Velásquez-Vásquez (2019) señala que en el Perú la CVT, es vital para el correcto funcionamiento de las actividades en las organizaciones, por eso, cada día este término está tomando más ahínco dentro del ambiente laboral de las empresas peruanas, pero es claro que aún falta mucho para alcanzar la CVL deseada por muchos, especialmente en instituciones públicas como municipalidades, mismas que todavía siguen usando procesos rudimentarios para el desarrollo de sus tareas diarias.

En la Municipalidad de San Román, se ha identificado que de todas las entidades públicas, son los municipios locales los que cuentan con un mayor número de colaboradores desmotivados y poco satisfechos con las condiciones laborales ofrecidas por su empleador, situación que es reflejado en la calidad laboral que ofrece, mismo que es calificado como pésimo por los usuarios externos, quienes han manifestado que los municipios son centros de trabajo pocos serios para laborar, debido a la forma de reclutar a su personal, los cuales en su mayoría han ingresado por favores políticos más no por meritocracia, todo ello, ha generado rechazo y quejas por parte de la población al momento de hacer uso de algún servicio de estas entidades (Cuentas y Carranza, 2018).

Las dificultades que se observan dentro de la Municipalidad Distrital de Túcume se relacionan con la incorrecta atención al usuario externo, cambios muy continuos del colaborador en diferentes puestos de trabajo, baja producción en el trabajo, el personal no tiene claro cuál es la misión y visión del puesto de trabajo, no cumplimiento de metas y objetivos institucionales,



desacuerdos entre colaborador y supervisiones realizadas por sus jefes inmediatos, carecen de perfiles de puestos de trabajo acorde a las políticas de la entidad, no se realizan actividades para motivar al trabajador, no existen programas que garanticen la seguridad y salud ocupacional dentro de la organización. De allí que el problema de la investigación es identificar ¿Cuál es el nivel de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume - Perú?

En cuanto a la evidencia de otros trabajos se encontró que Donawa (2018) buscó elaborar la desintegración del concepto calidad de vida laboral (CVL) en dimensiones e indicadores para evaluar la percepción de empleados en relación al mismo. Los resultados destacados de esta investigación, concluyeron que la CVL puede ser definida como la apreciación de los impulsores motivacionales que tiene un trabajador respecto a los medios que causan satisfacción en el ambiente de trabajo, los cuales están relacionadas con las dimensiones e indicadores de las diversas formas de actuar del sujeto que buscan identificar la percepción de los empleados en relación a su calidad de vida laboral.

Peverengo (2018) identifica la relación existente entre la percepción de la calidad de vida laboral (CVL) por parte de los trabajadores y el absentismo en la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe, con la finalidad de elaborar planteamientos idóneos que contribuyan en la CVL de los servidores públicos, elevando así su efectividad laboral y compromiso con la misma. Utilizó un diseño de carácter exploratorio. Los resultados de este estudio lograron determinar la importancia que tiene la calidad de vida laboral en una organización pública y la relación existente de este con el absentismo, concluyendo que tiene un impacto negativo en la CVL de los colaboradores municipales, alcanzando a varios rubros de la entidad como el financiero, moral y social.

Cruz (2018) buscó realizar una valoración de la percepción de los sujetos referidos a su hábitat de trabajo, identificando así los componentes que hacen que la percepción sea positiva o negativa, para ello hizo una búsqueda exhaustiva de información respecto al tema, encontrando que las variables relacionadas a calidad de vida laboral son el coaching gerencial, la energía laboral, el compromiso social organizacional, la rotación del personal, la persecución laboral, el cambio organizacional y la invalidez intelectual; todas encaminadas a responder las carencias de un contexto laboral cada vez más exigente. Concluyó que el recurso humano es el elemento más



importante dentro de la empresa, por consiguiente, el medio laboral que lo rodea debe ser el óptimo y apropiado para que su percepción sea positiva.

Cruz y Aguilar (2017), señalaron que la CVL tiene gran relevancia en las empresas del mundo entero, por lo que se está volviendo prioridad para las empresas, centrando su aporte en la gestión del potencial humano, quien es el principal agente del aumento monetario de la empresa, además de contribuir con un limpio realce para la organización, volviéndose una ventaja competitiva para el mercado laboral, por lo tanto, el estudio de este concepto ha tomado protagonismo en la táctica organizacional. Para este estudio se revisó exhaustivamente la etapa del arte sobre la CVL, con la intención de favorecer a la base teórica de este enfoque, después de tal revisión se pudo conocer las dimensiones consideradas por los autores en sus trabajos de investigación, los cuales están relacionadas con el trabajo en sí, con sus características, con el ambiente físico del trabajador, la importancia del puesto de trabajo dentro de la empresa, las necesidades emocionales y el crecimiento profesional de los empleados en su entorno laboral.

Argüelles et al. (2017) mencionaron que la CVL y su impacto en la rentabilidad de la empresa, por ello el estudio realizado se hizo en un grupo representativo de empresas del sector turístico, dentro de los hallazgos importantes se tiene que este sector genera beneficios de rentabilidad que van de la mano con la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores, que no solo está pensado en la parte del empleador sino en la colectividad laboral llamado trabajadores. Esta investigación coloca al descubierto que si se instituyen tácticas que optimicen la calidad de vida de los trabajadores, esto se verá expresado en la productividad de los mismos, logrando que el beneficio no solo sea para los accionistas sino también para el trabajador, porque nada mejor que desenvolverse en un ambiente laboral fresco y lleno de oportunidades de desarrollo que involucre la parte personal, así como la profesional, mismas que al ser equilibradas correctamente traerán consigo bienestar laboral.

Suescún-Carrero et al. (2016) evaluaron la CVL a través del instrumento CVT-GOHISALU en una empresa social del estado de Colombia y encontraron resultados como que en cuanto al soporte institucional y seguridad en el trabajo están satisfechos, en unificación al puesto de trabajo, bienestar propiciado por el entorno de trabajo, felicidad alcanzada por el crecimiento personal; y en lo relacionado con el disfrute del tiempo libre se halló debilidad. Concluyeron que se debe



afianzar los factores motivacionales de equipo, ambiente de trabajo, ejecutar conversatorios sobre motivación, añadir más acciones concretas sobre desarrollo laboral, para que los individuos cumplan con sus anhelos laborales planteados.

Argüelles et al. (2015) diseñaron estrategias a nivel de negocios para contribuir con la mejora de CVL de los trabajadores de Mipymes Turísticas, para ello aplicaron un instrumento relacionado con el tema a 50 trabajadores, los mismos que conformaron su muestra, encontrando resultados negativos como que la mayoría se encuentra insatisfecho respecto a las dimensiones relacionadas con soporte institucional, seguridad en el trabajo, complacencia y felicidad en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, por lo tanto, visto estos resultados sus actividades fueron, elaboración de programas de reconocimiento, cursos de integración organizacional y elaboración de manuales con los procedimientos correctos para el trabajo.

En las evidencias nacionales Loli et al. (2018) indicaron que la CVL está relacionada directamente con el soporte institucional para el trabajo, hallando que la insatisfacción está en un nivel alto, para dicha investigación utilizaron el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo (CVT GOHISALO), elaborado por González et al. (2010) en México, indico que la supervisión laboral, el apoyo de los jefes para una buena realización del trabajo dentro de su área no existe, no hay oportunidades de promoción por meritocracia, ausencia de autonomía para resolver conflictos laborales. Con lo mencionado se concluye que la CVL en relación con el sustentáculo institucional para el trabajo es percibida por los profesionales encuestados de organizaciones públicas y privadas como baja. Chiavenato (2007) manifestó que la motivación en el trabajo involucra la reciprocidad que pueden llegar alcanzar los componentes que involucra al individuo con su ambiente laboral, esta relación arrojará resultados que mostrará cómo se encuentra el sujeto dentro de su centro laboral. Asimismo, indica que para determinar a la motivación como un concepto básico es algo ininteligible, porque mucho interviene la percepción del sujeto, mismo que es diferente para cada uno, por ello, resume mencionando que la motivación es la unión de motores internos y externos que influye en el individuo para llevarlo a actuar de una u otra forma.

Maslow (como se citó en Chiavenato, 2007) hizo una segmentación de las necesidades de la persona por medio de niveles o jerarquías, definidas por él como necesidades vitales para el desarrollo del sujeto, las cuales se relacionan muy de cerca con la motivación del individuo. Esta



división empieza de menos a más, siendo la primera la llamada fisiológica, seguida de la de seguridad, de afiliación o aceptación, de estima y de autorrealización. Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2007) con su teoría dijo que existen dos componentes o factores que explican todo lo referente a la motivación, para empezar se tiene al factor de higiene, mismo que hace alusión a todo lo que involucra al clima laboral dentro una organización, como la interrelación entre colaborador y jefes, políticas y normativas que guían la realización de las actividades diarias, sueldos y salarios, intimidad laboral, cultura organizacional y seguridad en el trabajo, estos elementos son parte de la motivación, pero no son todos, también se tiene a los factores motivadores, los cuales son vitales, ya que tienen la capacidad de permanecer a lo largo del tiempo, volviéndose parte de sí misma, en este grupo se puede mencionar al reconocimiento, las responsabilidades individuales y en equipo, crecimiento personal y profesional, surgimiento, logro y felicidad laboral. En resumen, Herzberg indica que tanto los factores de higiene como los motivadores deben complementarse, en los tiempos y niveles precisos, con la intención de lograr contribuir verdaderamente con el bienestar del colaborador.

Locke (como se citó en Chiavenato, 2007) afirmó que las personas definen sus propios objetivos de vida, para tener un referente de a donde desean llegar y que acciones realizarán para lograrlo, por esto, reafirma que es pilar importante la motivación, misma que es capaz de impulsar al sujeto a realizar ciertas gestiones, con miras a cumplir sus objetivos o metas trazadas para alcanzar la felicidad, ya sea en el ámbito personal, profesional o laboral, para cada uno de ellos hay tareas por realizar de forma diversa según las necesidades de las mismas. También Locke señala que las tareas a realizar cada vez el sujeto las irá complicando más, porque siempre estará buscando plantearse metas más grandes que necesitarán de un mayor esfuerzo.

La investigación se enfocó en estudiar el nivel de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume - Perú. Los motivos que llevaron a cabo la investigación radican en las pocas investigaciones sobre la problemática mencionada. De esta forma se espera que los organismos públicos, encabezados por los gobiernos regionales y distritales, orienten sus políticas y directivas a procurar el bienestar laboral de sus empleados, por medio de factores motivacionales que también incluyan la parte intrínseca, es decir la parte interna y emocional que estimula al colaborador a realizar un trabajo eficiente y eficaz, convirtiéndolo en un colaborador feliz y satisfecho consigo mismo y con su empleador.



En relación con el aporte práctico una vez implementado en próximos estudios, dará pase a nuevos lineamientos que se enfoquen en la motivación del colaborador, con miras a mejorar su calidad de vida laboral, esto traerá bienestar y mejora en la producción de las organizaciones. Es claro que cuando un trabajador es feliz con los recursos que su empleador le proporciona para cumplir con sus tareas diarias de forma óptima, este entregará su 100 %, situación que se verá reflejado en la calidad de su trabajo.

Metodología

La investigación fue de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, se buscó caracterizar el proceso de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, Perú; el diseño fue no experimental, estableciendo como principal propósito recopilar información de la variable en estudio (Hernández et al., 2014).

La población considerada fue de 106 colaboradores de la municipalidad en sus distintas modalidades de contratación. Se empleó el muestreo no probabilístico, intencional o por conveniencia, en el que solo se seleccionó a los colaboradores que cumplieran con los criterios de inclusión (colaboradores nombrados y colaboradores con contrato administrativo de servicios, estos últimos denominados CAS), quedando una muestra de 44 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume. El instrumento fue un cuestionario estructurado que empleó la escala de Likert (valor mínimo nada satisfecho y valor máximo satisfecho) con 52 interrogantes, esta encuesta fue validada por Alfa de Cronbach, cuya fiabilidad fue de 9,68 por tanto, se concluye que el instrumento es confiable.

Se consideraron como dimensiones para la variable calidad de vida laboral: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del colaborador y administración del tiempo libre. Los datos se analizaron con la estadística descriptiva e inferencial, utilizando el software estadístico SPSS 25.0 (Pérez y Palacios, 2014).

Resultados y discusión

A continuación, se detalla el análisis en base a las respuestas obtenidas:



En la tabla 1, se observa que en la dimensión soporte institucional para el trabajo que les brinda la municipalidad, el 34,10% manifestaron estar nada satisfechos, y el 45,50% poco satisfechos con el soporte institucional.

Tabla 1. *Soporte institucional para el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nada satisfecho	15	34,1
	Poco satisfecho	20	45,5
	Satisfecho	9	20,4
	Total	44	100,0

Nota: Elaboración propia

En ese sentido el soporte institucional para el trabajo está en un nivel bajo, ya que los colaboradores están nada o poco satisfechos, porque no existe una correcta supervisión laboral, no existe apoyo por parte de los jefes, no se ofrece las oportunidades de promoción acorde a sus méritos obtenidos, esto debido a la percepción de los impulsores motivacionales que tiene el colaborador en cuanto al entorno laboral que lo rodea, los mismos que están ligados a la falta de una correcta supervisión laboral, apoyo de los superiores, oportunidades de promoción en base a méritos propios y no a los llamados favores o pagos políticos. Donawa (2018) indica que la calidad de vida laboral puede ser definida como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de la organización para la cual presta sus servicios.

Argüelles et al. (2015) en su estudio fue muy claro al ratificar que el soporte institucional debe estar ligado al apoyo que ofrece la institución a su trabajador, brindándole las oportunidades adecuadas para crecer profesionalmente dentro de la empresa. Por lo mencionado se puede determinar que mientras el colaborador no sea estimulado con incentivos de gran impacto, no se comprometerá verdaderamente con su institución (Loli et al., 2018).

En la tabla 2, en la dimensión seguridad en el trabajo se observa el 38,60% mencionaron estar nada satisfechos y el 45,50% poco satisfechas con la seguridad en el trabajo que les proporciona el municipio.



Tabla 2. Seguridad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nada satisfecho	17	38,6
	Poco satisfecho	20	45,5
	Satisfecho	7	15,9
	Total	44	100,0

Nota: Elaboración propia

Es así como la seguridad en el trabajo está en un nivel bajo, se encontró que sus colaboradores están nada o poco satisfechos, porque no les proporcionan insumos e implementos adecuados para el trabajo, los salarios no van acorde a sus necesidades, así como las condiciones físicas no las adecuadas para laborar, y no se les proporciona capacitaciones constantes para la correcta realización de su trabajo. Como bien manifestaron García y Forero (2016) la calidad de vida laboral va de la mano con el compromiso de las tareas a realizar, para ello es necesario trazar metas y objetos que encuadren el trabajo y el rendimiento laboral del empleado, proporcionándoles a los mismos las condiciones adecuadas para laborar. Por lo tanto, si la empresa quiere productividad óptima, primero debe asegurarse que el recurso humano cuente con todas las herramientas necesarias para la realización de un trabajo de calidad, así como procurar la satisfacción de necesidades laborales básicas de su trabajador.

Analizando los resultados se puede señalar que no hay seguridad en el trabajo dentro de la institución, el no proporcionar el equipamiento, instrumentos, materiales no permite que los colaboradores realicen el correcto desempeño de sus funciones. Bien lo dice Gonzáles (2017) que la justicia organizacional va de la mano con la seguridad en el trabajo, ítems que son ejes esenciales de la calidad de vida laboral y engloba a los indicadores como salario, procedimientos utilizados para el desarrollo del trabajo y capacitaciones, mientras no se le proporcione al colaborador lo mencionado no se puede hablar de justicia organizacional, por ende, no existirá calidad de vida laboral.

En la tabla 3, en la dimensión satisfacción por el trabajo se observa que el 36,40% indicaron se encuentran nada satisfechos y otro 36,40% poco satisfechos.



Tabla 3. Satisfacción por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	16	36,4
Poco satisfecho	16	36,4
Satisfecho	12	27,2
Total	44	100,0

Nota: Elaboración propia

Por ello, que la satisfacción por el trabajo está en un nivel bajo, se encontró que sus colaboradores están nada o poco satisfechos, esto a consecuencia de diversos factores como, la falta de integración al puesto de trabajo, no existen programas motivacionales, no hay reconocimiento laboral para el colaborador, no se respetan los conductos formales para los procesos administrativos, los perfiles de puestos están desfasados, así como no hay una autovaloración por los mismos. Suescún-Carrero et al. (2016) al indicar que en cuanto a la satisfacción por el trabajo su muestra dijo estar en un nivel media normal, esto confirma que las instituciones estatales en las diferentes partes del mundo no se encuentran satisfechas respecto a la dimensión mencionada, esto debido a lo ya antes mencionado como, la no integración al puesto de trabajo, falta reconocimiento y autovaloración.

Se debe reforzar el trabajo en equipo, propiciar un ambiente laboral sano, incentivar por medio de actividades motivacionales, con el fin que las tareas diarias a realizar se desempeñen óptimamente, establecer normativas que ayude al trabajador a lograr beneficios por medio de su trabajo, concretar con los objetivos implementados por la organización. Si bien es cierto que los cambios en una organización no se pueden producir de la noche a la mañana, pero con la elaboración de un trabajo bien diseñado y coordinado se puede lograr cambios positivos muy significativos para la empresa, cambios que no solo beneficiara al empleador sino al ente principal de la organización como es el talento humano. En conclusión, se puede decir que todo lo antes señalado contribuirá con la mejora de la calidad de vida laboral de los colaboradores municipales.

En la tabla 4, en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo se observa que el 80% manifestaron estar nada satisfechos y el 45,50% poco satisfecho esta dimensión es la que tiene un nivel alto de negatividad.



Tabla 4. *Bienestar logrado a través del trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nada satisfecho	14	31,8
	Poco satisfecho	20	45,5
	Satisfecho	10	22,7
	Total	44	100,0

Nota: Elaboración propia

En ese sentido en esta dimensión bienestar logrado a través del trabajo está en un nivel bajo, se encontró que sus colaboradores están nada o poco satisfechos, siendo los elementos que el colaborador no se identifica con la institución, no genera de ella una marca atractiva, no siente que el trabajo que tiene le haya proporcionado satisfacción con la vivienda que posee, el seguro de salud al cual está adscrito no satisface sus requerimientos básicos en lo que ha salud se refiere, y no existe un disfrute de la actividad laboral. Cruz y Aguilar (2017) hacen hincapié que la calidad de vida laboral tiene gran relevancia en las empresas del mundo entero, por lo que se está volviendo prioridad para las empresas, apoyando su estudio en la información revisada de diferentes autores, coincide que el potencial humano es el principal agente del crecimiento económico de la empresa, además de contribuir con una imagen impecable ante el mercado laboral de su rubro, por lo que esperan que el ambiente físico donde laboran sea bueno, su puesto de trabajo juegue un papel importante dentro de la empresa, sus necesidades emocionales y de crecimiento profesional sean atendidas oportunamente.

También Moccia (2016) afirma que la relación que tiene la felicidad en el trabajo con la calidad de vida laboral es directa, esto debido a que la calidad de vida en el trabajo es uno de los elementos que conforman la felicidad en el trabajo, por ende, si ese elemento es percibido de forma negativa por el trabajador, entonces no se puede asegurar que existe felicidad en el trabajo. Asimismo, Valero y Riaño (2017) reafirman que la finalidad de calidad de vida laboral es proporcionar a sus trabajadores seguridad, salud en el trabajo, bienestar, productividad y protección del trabajador dentro de su medio laboral.

En la tabla 5, en la dimensión desarrollo personal del colaborador se observa que el 63,60% mencionaron estar nada satisfechas y el 36,40% está poco satisfecha con la forma de desarrollo personal que brinda la organización pública, asimismo el 0% que equivale a ninguna persona se encuentra satisfecha, por lo tanto, esta dimensión desarrollo personal del colaborador



es dejado de lado y no se le toma importancia, viéndose reflejado en la insatisfacción que sienten los colaboradores.

Tabla 5. *Desarrollo personal del colaborador*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	28	63,6
	Poco satisfecho	16	36,4
	Satisfecho	0	0,0
	Total	44	100,0

Nota: Elaboración propia

Es así que el desarrollo personal del colaborador está en un nivel bajo, se encontró que sus colaboradores están nada o poco satisfechos, porque jamás han visto acciones por parte de su empleador para activar el desarrollo personal de los mismos. La realidad es dura pero en esta institución el colaborador reafirma la no existencia de estímulos, la falta de capacitaciones continuas para mejorar la iniciativa, creatividad y habilidad del colaborador, tampoco se han instaurado logros puntuales que motiven al colaborador a seguir preparándose para alcanzarlos, esta institución carece de programas de liderazgo, el mismo que es importante para el éxito de la gestión municipal, esto quiere decir que no se genera expectativas de mejora en los colaboradores municipales.

Por eso Perilla-Toro et al. (2017) en su estudio mencionaron la importancia del liderazgo transformacional para el desarrollo del empleado dentro de su campo laboral, explicaron cuál es el beneficio de crear programas de liderazgo, determinando que la ejecución de los mismos contribuirá con el bienestar psicológico del colaborador y al final se verá reflejado en la calidad de su trabajo. En conclusión, los autores se centran en proponer la ejecución de programas de liderazgo, esto con el fin de formar a los jefes de áreas en gestores del cambio, por medio del liderazgo transformacional, el mismo que no solo invita a participar a los que ocupan puestos estratégicos, sino también a los puestos tácticos, así como operativos. Se debe tener claro que la empresa es un todo, por lo tanto, todos deben afianzar a ese líder que llevan dentro, para volverse y volver a la empresa más competitiva dentro de su rubro laboral.

En la tabla 6, en la dimensión administración del tiempo libre el 45,50% indicaron estar nada satisfechos y el 54,50% poco satisfecho, mientras ninguna persona se encuentra satisfecha.



Tabla 6. *Administración del tiempo libre*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	20	45,5
	Poco satisfecho	24	54,5
	Satisfecho	0	0,0
	Total	44	100,0

Nota: Elaboración propia

Es por eso que la dimensión administración del tiempo libre está en un nivel bajo. Los componentes son equilibrio entre el tiempo libre y la vida familiar, horario laboral, absentismo. En este estudio se identifica que los colaboradores están nada o poco satisfechos, porque no hay equilibrio entre trabajo y vida familiar, porque muchas veces su tiempo libre es ocupado por la institución para apoyar en otras actividades es decir la administración de su tiempo libre no es óptimo. Los colaboradores ocupan su horario laboral para atender sus asuntos personales, llegando a ausentarse en varios momentos de su puesto de trabajo, provocando así retraso en las actividades diarias de la organización. Peverengo (2018) indica que el factor absentismo tiene un impacto negativo en la calidad de vida laboral de los colaboradores municipales, teniendo un costo económico, psicológico y social muy importante.

Asimismo, los encuestados señalaron que se debe proponer acciones de mejora que garanticen el bienestar laboral del colaborador, mismo que aunado a una serie de componentes motivacionales, puedan contribuir con el bienestar del colaborador municipal y que repercuta en el crecimiento y mejora del servicio brindado en la institución pública. Entonces, queda claro que es importante equilibrar la vida personal con el trabajo, ya que el colaborador siempre buscará calidad vida como tal, la misma que para él debe armonizar a la familia sanguínea como a la familia laboral, por lo que todas las acciones que se ejecuten apuntaran a mejorar la calidad de vida como un todo, impactando por medio de ventajas competitivas en la empresa y colaborador, en búsqueda de la óptima productividad y desempeño de los trabajadores (Alves et al, 2013).

Como bien señala Montoya (2019) calidad de vida laboral abarca a un todo, el mismo que está relacionado con la cotidianidad y progreso de una sociedad, y se fundamenta en el valor de la persona como elemento esencial para el desarrollo de la organización. Es así que la investigación examinó las condiciones necesarias para que los colaboradores puedan afirmar que tienen calidad de vida en su trabajo, es decir cuentan con un trabajo meritorio, por tanto, se hace referencia a la



importancia que tienen los vínculos globales de valor, como un nuevo modelo en la obtención de una CVL óptima. Por eso los empleadores están en la obligación de proporcionarles las condiciones de la CVL excelentes, para que el recurso humano pueda desarrollar sus tareas diarias en condiciones óptimas.

En la figura 1, se observa que el 41.7% de los encuestados manifestó estar nada satisfecho con la CVT de la organización donde laboran actualmente, el 43.9% está poco satisfecho y tan solo un 14.4% se encuentra satisfecho con su calidad de vida en el trabajo, esto es por diversos factores como, falta de oportunidades de promoción, inducción laboral, buena supervisión laboral, apoyo de los superiores, capacitaciones constantes, salarios justos, buenas condiciones físicas para laborar, reconocimiento laboral, disfrute de la actividad laboral, logros personales y profesionales, liderazgo, compromiso, seguridad personal y equilibrio entre el trabajo y la familia, entonces se puede afirmar que los colaboradores de mencionada entidad, consideran que su calidad de vida laboral es deficiente.

Figura 1

Calidad de vida en el trabajo

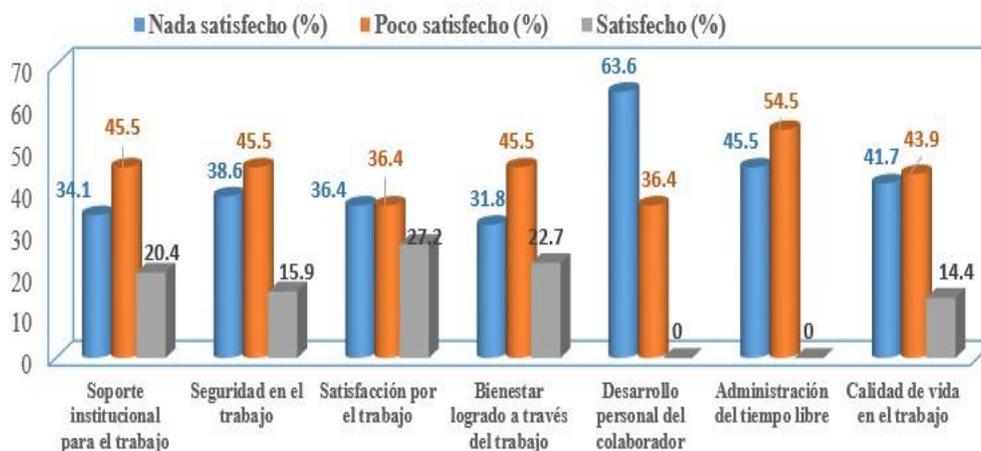


Figura 1. El 41.7% de los encuestados manifestó estar nada satisfecho con la calidad vida en el trabajo de la organización donde laboran actualmente, el 43.9% está poco satisfecho y tan solo un 14.4% se encuentra satisfecho con su CVT.

Por lo tanto, según lo que señala Cruz (2018) que el recurso humano es el más importante dentro de la organización y por ende se debe atender sus necesidades relacionadas a variables organizacionales, para que la percepción que tiene sobre su calidad de vida sea óptima, después de los resultados obtenidos es claro que los colaboradores de esta institución no son considerados como el recurso más importante. Por otro lado Argüelles et al. (2015) en su artículo científico



explicó que el estudio experimental que realizó en relación a la calidad de vida laboral dentro de empresas Mipymes, las mismas que para su investigación están relacionadas con el soporte institucional, la satisfacción laboral, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre, después de la evaluación que hizo a su muestra de 50 trabajadores concluyó que la estrategia de mejora debe estar diseñada o basada en cursos de integración organizacional, elaboración de manuales con los procedimientos correctos para el trabajo, así como propiciar los programas de reconocimiento.

Conclusiones

Se logró fundamentar teóricamente el proceso de calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume, estudiando elementos referentes a la parte motivacional, estudios basados en la propuesta de Chiavenato (2007), quien considera que la motivación laboral es un eje importante dentro de la CVT, que involucra tanto la parte extrínseca como la parte intrínseca del colaborador.

El nivel calidad de vida laboral de los colaboradores municipales de Túcume, por medio de sus 6 dimensiones (Soporte institucional, seguridad, satisfacción, bienestar, desarrollo personal, administración del tiempo libre y calidad de vida en el trabajo) es bajo, el 41.7% de los encuestados están nada satisfechos con la calidad de vida en el trabajo de la organización donde laboran actualmente, el 43.9% está poco satisfecho y tan solo un 14.4% se encuentra satisfecho, siendo las dimensiones desarrollo personal del colaborador (63.6 y 36,4) y administración del tiempo libre (45,5 y 54,5) las valoradas negativamente como nada satisfecho y poco satisfecho respectivamente.

Referencias

- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Revista Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Argüelles, L., Quijano, R., & Fajardo, M. (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 81-93.
- Argüelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M., & Magaña, D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en Mipymes Turísticas. *Revista Global de Negocios*, 3(1), 1-16.



- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México, D.F: McGRAW-HILL.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (45), 58-81.
- Cruz, J., & Aguilar, N. (2017). Importancia de la calidad de vida laboral en la gestión del capital humano: análisis de los instrumentos metodológicos. *Revista El Buzón de Pacioli*, (98), 17-27. <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no98/Pacioli-98-eBook.pdf>.
- Cuentas, R., & Carranza, L. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 76-88.
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>.
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 91-102. doi:10.14718/ACP.2016.19.1.5.
- Gonzáles, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. (Tesis doctoral - Universidad de Huelva, España)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Loli, A., Danielli, R., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111/13119>.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>.



- Montoya, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Ediciones Universidad Corporativa de Colombia.
<https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc/catalog/view/198/176/1460-1>.
- Navarrete, R. (2018). *Calidad de Vida Laboral en el Mundo*. Madrid, España: Wikisour. Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México D.F, México: El Manual Moderno.
- Pérez, P., & Palacios, L. (2014). *Un acercamiento al proceso de Investigación Científica. Conceptos, Paradigmas y Recomendaciones*. La Habana, Cuba: CENDA.
- Perilla-Toro, L., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 33(2), 95-108.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>.
- Peverengo, M. (2018). *Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo*. (Tesis de maestría - Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina).
<http://hdl.handle.net/11185/1094>
- Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia*. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1),14-17. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v22n1/v22n1a03.pdf>.
- Valero, I., & Riaño, M. (2017). Contribuciones de la salud y la seguridad en el trabajo a la calidad de la vida laboral: una reflexión analítica. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 15(2), 85-94. doi:10.19052/sv.4207.
- Velásquez-Vásquez, E. (2019). Control interno y desarrollo local de las municipalidades. *Journal of the Academy*, (1), 32-43. <https://doi.org/10.47058/joa1.4>