

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo -2020

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Br. ROBERTO CARLOS SALVATIERRA ULLOA

ASESOR:

Dr. HEYNER YULIANO MÁRQUEZ YAURI

TRUJILLO- PERÚ

2020

FECHA DE SUSTENTACION: 20/01/21

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mi madre por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia.

A mi esposa e hijos que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mi universidad, gracias por haberme permitido formarme y en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se verá reflejado en la culminación de este proceso.

Gracias a mi familia, que fueron mis mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios, que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar sin tirar la toalla.

Y para finalizar, también agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los ciclos de universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han apostado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito conocer la calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo -2020.

Se empleó una investigación aplicada, de nivel Transaccional - descriptivo, se aplicó el diseño no experimental, con una población muestral de 225 conductores, a quienes se aplicó un cuestionario, para medir la percepción sobre la calidad de vida en el trabajo con 74 preguntas divididas en 7 dimensiones.

Se obtuvieron resultados evidenciados en tablas y figuras presentadas, se identificó que el nivel de calidad de vida en el trabajo según la percepción de los conductores de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo es medio con un 62% , con respecto a cada una de las dimensiones que se tiene los resultados fueron: soporte institucional un nivel medio con un 43%, seguridad en el trabajo un nivel medio con un 53%, integración al puesto un nivel medio con 66%, satisfacción por el trabajo nivel medio con un 86%, bienestar logrado un nivel medio con un 63%, desarrollo personal un nivel medio con un 74% y tiempo libre un nivel medio con un 66%. Se recomienda un programa de capacitación y un programa de recreación laboral que incluya a las familias de los conductores.

Palabras claves: calidad de vida en el trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to know the quality of working life of the occupational group bus drivers of the transport company LINEA S.A., in the city of Trujillo -2020.

An applied investigation was used, Transactional-descriptive level, the non-experimental design was applied, with a sample population of 225 drivers, to whom a questionnaire was applied, to measure the perception about the quality of life at work with 74 divided questions in 7 dimensions.

Results evidenced in tables and figures presented were obtained, it was identified that the level of quality of life at work according to the perception of the drivers of the transport company LINEA SA, in the city of Trujillo is medium with 62%, with respect to For each of the dimensions, the results were: institutional support a medium level with 43%, job security a medium level with 53%, integration to the position a medium level with 66%, job satisfaction level medium with 86%, well-being achieved a medium level with 63%, personal development a medium level with 74% and free time a medium level with 66%. A training program and job recreation program that include families of drivers is recommended.

Keywords: quality of life at work.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. El problema.....	3
1.1.1. Realidad problemática	3
1.1.2. Enunciado del Problema	3
1.2. Justificación	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. General:.....	4
1.3.2. Específicos:.....	4
1.4. Hipótesis.....	5
II. MARCO TEORICO.....	6
2.1. Antecedentes	7
2.2. Marco Teórico.....	9
2.2.1 Definiciones de calidad de vida laboral	9
2.2.2 Dimensiones de calidad de vida laboral	9
2.3 Marco conceptual	12
III. MATERIAL Y MÉTODOS	15
3.1. Población y muestra	15
3.1.1 Población.....	15
3.1.2 Muestra.....	15

3.1.3	Unidad de análisis	16
3.2.	Método	16
3.2.1	Tipo de estudio	16
3.2.2	Diseño de investigación	16
3.2.3	Variables	16
3.2.4	Operacionalizacion de variables	18
3.2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.2.5	Procedimiento y análisis	18
3.2.7	Procesamiento y análisis de datos	18
IV.	RESULTADOS	20
4.1.	Resultados de la investigación	20
4.1.1	Resultados generales conductores	20
4.1.2	Resultados de la Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020	23
	CONCLUSIONES	53
	RECOMENDACIONES	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
	ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de conductores según servicios.....	15
Tabla 2: Distribución de conductores según muestra	15
Tabla 3: Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral	17
Tabla 10: Descripción según Integración al puesto de trabajo	26
Tabla 11: Descripción según Satisfacción por el trabajo	27
Tabla 12: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo	28
Tabla 13: Descripción según Desarrollo personal	29
Tabla 14: Descripción según Administración del tiempo libre	30
Tabla 15: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo conductores de pasajeros	31
Tabla 16: Descripción Dimensión soporte institucional	32
Tabla 17: Descripción según Seguridad en el trabajo.....	33
Tabla 20: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo	36
Tabla 21: Descripción según Desarrollo personal	37
Tabla 22: Descripción según Administración del tiempo libre	38
Tabla 23: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo conductores de personal	39
Tabla 24: Descripción Dimensión soporte institucional	40
Tabla 25: Descripción según Seguridad en el trabajo.....	41
Tabla 26: Descripción según Integración al puesto de trabajo.....	42
Tabla 27: Descripción según Satisfacción por el trabajo	43
Tabla 28: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo	44
Tabla 30: Descripción según Administración del tiempo libre	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3: Distribución según condición laboral	21
Figura 4: Distribución según tiempo de servicio	22
Figura 5: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo	23
Figura 6: Descripción según Soporte institucional	24
Figura 7: <i>Descripción según Seguridad en el...</i>	25
Figura 8: Descripción según Integración al puesto de trabajo	26
Figura 9: Descripción según Satisfacción por el trabajo	27
Figura 10: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo.....	28
Figura 11: Descripción según Desarrollo personal.....	29
Figura 12: Descripción según Administración del tiempo libre.....	30
Figura 13: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo	31
Figura 14: <i>Descripción según Soporte institucional</i>	32
Figura 15: Descripción según Seguridad en el trabajo	33
Figura 16: Descripción según Integración al puesto de trabajo	34
Figura 17: Descripción según Satisfacción por el trabajo	35
Figura 18: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo.....	36
Figura 19: Descripción según Desarrollo personal.....	37
Figura 20: Descripción según Administración del tiempo libre.....	38
Figura 21: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo	39
Figura 22: Descripción según Soporte institucional	40
Figura 23: Descripción según Seguridad en el trabajo	41
Figura 24: Descripción según Integración al puesto de trabajo	42
Figura 25: Descripción según Satisfacción por el trabajo	43
Figura 26: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo.....	44
Figura 27: Descripción según Desarrollo personal.....	45
Figura 28: Descripción según Administración del tiempo libre.....	46

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema

1.1.1. Realidad problemática

Actualmente el entorno empresarial experimenta cambios dinámicos y complejos. La globalización y la competencia genera que las empresas que desean consolidarse en el mercado en el cual operan deben de adaptar sus lineamientos y estrategias empresariales acorde a las exigencias de los usuarios demandantes de los servicios , donde en este escenario el ambiente laboral juega una papel crucial y trascendente con un enfoque centrado en las condiciones laborales que trasciende y busca potenciar la productividad no sólo centrado en aspectos meramente monetarios , también permite enfocarse en los aspectos : potenciar las competencias, generar condiciones de trabajo adecuadas, reconocimiento, clima laboral, entre otros aspectos que buscan el desarrollo integral del trabajador . Durante el pasado siglo nuestro país ha tenido cambios muy marcados en aspectos de normativos, legales, económicos, sociales y culturales que han dado un acercamiento y apertura a los mercados, aunado a la revolución tecnológica que pone a los países atractivo a los ojos de empresas en proceso de expansión mundial, a pesar de las mejoras organizacionales existen fricciones en el aspecto centrado en el manejo las personas .Hablamos también que muchos de estos puestos de trabajo son poco atractivos hacia los trabajadores; así mismo no son bien remunerados, lo que conlleva a las empresas a realizar una selección incorrecta de la persona que debe cubrir dicho puesto, pues no cuentan con procedimientos adecuados ni implementados para la contratación de personal (empleados / operarios) sobre todo en el sector de transportes , así mismo no implementan adecuadamente sus sistemas de incentivos para mantener al personal estable y satisfecho dentro de la empresa, lo que provoca que pasado cierto tiempo el trabajador migre hacia otra organización que le brinde mejores condiciones de trabajo. Cuando la empresa se encuentra sumergida en problemas de inestabilidad laboral y ve afectado el desempeño de las mismas, es necesario buscar las causas fundamentales porque no existe un compromiso del personal, pudiendo situarse dentro de la organización (factores internos) o fuera de ella (factores externos o del propio trabajador). Muchas veces esta falta radica en la desmotivación, la insatisfacción laboral, la incomodidad que recae en la labor del manejo administrativo del personal. Así mismo las condiciones laborales deben considerarse como un mecanismo integrador trabajador-

empresa, dando importancia a la condición laboral centrada en el estudio de la calidad de vida del trabajador, como una forma de generar oportunidades a las empresas, que permita mejorar las condiciones en el ambiente, así mismo permita generar atracción, atención, retención y motivación en las acciones que se emprende con el fin de comprender el amplio espectro centrado en lo que quiere el trabajador y permita su compromiso ferviente en la empresa y que este se vea traslucido con los usuarios. Según Baguer (2009) plantea si en realidad los trabajadores sienten que al aplicar mecanismos centrados en la calidad de vida laboral permiten tener resultados de óptimos de satisfacción o si la percepción de estos es buena en bien de la empresa. La labor de las empresas es construir sus propios conceptos de las variables en estudio partiendo de su realidad que debe ser contrastada con el ámbito donde ejercen funciones.

Referentemente el mercado de transportes interprovincial juega un papel importante dentro de la economía de nuestro país donde aproximadamente se considera la existencia de 360 empresas que brindan estos servicios sin embargo solo 40 cumplen los requisitos de formalidad, es decir un preocupante 89% se maneja bajo la perspectiva informal. (Trigoso, 2019). El espectro del mercado de transportes hace que se haga un exhaustivo estudio sobre las condiciones de infraestructura, administrativas, financieras y legales puesto que algunas empresas informales se manejan bajo el concepto de formales al contar con algunas unidades que no cumplen con los requisitos propios de un servicio de calidad ni mucho menos que cumplan con la atención de los requerimientos laborales que dan soporte a las condiciones del personal clave en este tipo de servicios nos referimos al grupo ocupacional de los conductores.

La Empresa de Transportes LINEA S.A cuenta con un ambiente laboral de respeto y es un ambiente acogedor y bueno, horario muy bien definido de inicio y término de trabajo. Los choferes cuentan con un aprendizaje centrado en el conocimiento de los ómnibus de marca Scania, Volvo, Mercedes Benz. Una cultura laboral muy buena, ya que te inculcan un buen trabajo bajo los requerimientos de seguridad y prevención adecuada para cada trabajo que realizan con compañerismo de todos los trabajadores. Sin embargo, aún existe inestabilidad laboral centrada en las percepciones de todo el personal de la empresa que afianza los niveles de rotación y ausentismo del personal, la falta de compromiso, debido a diversos factores lo que puede estar afectando el servicio de transportes interprovincial. Para poder dar solución a los problemas que se está mencionando, primero es conocer condiciones laborales

centradas en su calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses, y a partir de ello proponer, programas de desarrollo de competencias, talleres de calidad de vida laboral, talleres de cómo manejar conflicto con el público usuario, taller de motivación, integración y liderazgo. Por tal razón conocer la calidad de vida de los conductores de buses centrados en el análisis de las dimensiones de enriquecimiento del trabajo, reconocimiento, supervisión, condiciones de trabajo, clima laboral, equidad, desarrollo integral del trabajador.

1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del grupo ocupacional de conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo -2020?

1.2. Justificación

Teórica

Las empresas del sector transportes interprovincial se han vuelto más competitivas, donde la calidad es un término hoy en día empresas eficientes, en todas ellas, hoy los colaboradores juegan un papel importante; razón por la cual se está dando bastante hincapié en la calidad de vida laboral centrada en el eje del servicio: los conductores. De esto el estudiar la Calidad de Vida Laboral (CVL) facilitará la recolección de información trascendente para poder elaborar procesos, actividades y acciones centrada en brindar acompañamiento y soporte en temas relacionados con la CVL., que permitan mejorar los aspectos productivos en las empresas y se transmitan en la atención hacia los usuarios

Práctica

Los resultados servirán para que las empresas del rubro de transportes interprovincial, puedan identificar claramente cuáles son las dimensiones de la calidad de vida laboral que trascienden al momento de tomar decisiones en bien de los conductores de buses, de esta forma al detectarlas servirá para mejorar las condiciones laborales ya no centradas en aspectos monetario si no en aspectos actitudinales o de percepción.

Metodológica

Medir la calidad de vida laboral requiere de la aplicación de una metodología basada en instrumentos válidos y confiables en la recolección de información, y de manera holística el empleo del método científico.

La metodología a usarse permitirá mejorar la situación de los conductores mediante la evaluación de procesos de transformación: Libertad individual del trabajador - Sistema de recompensas, reconocimientos y sanciones. - Política de salarios adecuada. - Desarrollo de capacidades y habilidades. – Crecimiento profesional y personal - Capacitación en forma continua. - Proceso de retroalimentación hacia los trabajadores. - Desarrollo de tareas asignadas en tiempos y plazos programados.

Social

La calidad de vida laboral se centra en el talento humano puesto que la institución tiene que asegurar políticas y estrategias organizacionales hacia el personal de esta forma se busca beneficiar en primera instancia a los conductores, en segunda instancia a la institución y en tercera instancia a los usuarios del transporte interprovincial.

Conocer la calidad de vida laboral actual de los trabajadores en especial del grupo ocupacional conductores permitirá poder entender las condiciones que están presentes en el entorno laboral y a partir de ello poder establecer desarrollar o mejorar la motivación, el compromiso por parte de los trabajadores a nivel institucional se podrá tomar medidas correctivas que salvaguarden la calidad del servicio al tener conductores con una calidad de vida óptima. Finalmente, los clientes y la sociedad serán los beneficiarios del servicio que brinda esta institución.

1.3. Objetivos

1.3.1. General:

Establecer el nivel de calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.

1.3.2. Específicos:

- Identificar el nivel de soporte institucional para el trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.
- Identificar el nivel de seguridad en el trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.
- Identificar el nivel de integración al puesto de trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.
- Identificar el nivel satisfacción por el trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.
- Identificar el nivel de bienestar logrado a través del trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.
- Identificar el nivel de desarrollo personal del trabajador del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.
- Identificar el nivel de administración del tiempo libre del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020.

1.4. Hipótesis

EL grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 presenta un nivel alto de calidad de vida laboral

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Revolledo (2015). En esta investigación se encontró que existe un buen nivel de satisfacción laboral así mismo la percepción con respecto a la calidad de vida laboral de los trabajadores de locales comerciales en la ciudad de Chillán es buena.

Berrones (2017) Manifiesta en su estudio que las condiciones laborales y la cadena de suministro en los choferes , aun presentan investigaciones muy sesgadas que no son estudiadas con profundidad .Sin embargo este estudio trata de encontrar la gran cantidad de riesgos ergonómicos y psicosociales – que afecten su vida, así como su carga física, carga mental, satisfacción laboral, personal y en el ocio-; así, como las exigencias derivadas de la actividad, de la organización y de la división técnica del trabajo, que imponen las condiciones laborales y de salud de este colectivo laboral. Por otra parte, el estudio también está centrado en aspectos como los costos en el servicio que cada empresa maneja y pone en evidencia que la contratación de los conductores sea muchas veces de manera informal haciendo que el nivel de desempeño de los mismos sea precario y no se cumpla con las condiciones de poder generar un valor a tanto para la empresa como para los conductores de camión haciendo que la percepción y la satisfacción de los choferes de camión se nula a pesar del incremento de la demanda del sector transporte en la ciudad de México .

Costello y Suarez (2015), Hablar del aspecto salarial y monetario , no es suficiente por cuanto se requiere que los conductores mejoren sus condiciones familiares y personales, esto implica darles más tiempo para atender esas necesidades y por ende mejorar las acciones empresariales con el fin de incentivar su vida laboral .En tanto las empresas deben diseñar e implantar actividades que involucren a las familias de los choferes , actividades de recreación laboral y actividades de vida saludable (hábitos alimenticios , actividades de recreación y físicas) ,. En general, esto permitirá reducir problemas centrados en las condiciones laborales, de salud, de reducción de costos y problemas de gestión para la empresa, tratando de minimizar el impacto negativo hacia los usuarios, grupos de interés y a sus economías.

Aquino, Gomes, Ribeiro, Gomes, Ferreira, Brandão, Gomes (2017) La fuente de riesgo existente en los conductores de autobús, puede incrementarse cuando no existen las

condiciones necesarias laborales centradas en el aspectos físico y emocional; donde el estudio practico de la salud conjugan esfuerzos compartidos centrados en el bienestar de los conductores. El rol del conductor dentro de la sociedad juega un papel importante al trabajar con personas donde dicha labor predomina sobre la satisfacción de las mismas. Se reconoce las acciones y el esfuerzo del personal en enfermería en bien de mejorar las condiciones de vida laboral, el ambiente de trabajo y el su cuidado personal, al establecer propuestas centradas en salud y sensibilización en el control y cuidado de las salud física y emocional de este personal.

Díaz y Choque (2019) La relación directa en “la motivación y satisfacción laboral en conductores de transporte de carga pesada” demuestra que la motivación extrínseca y la extrínseca radican en el logro de la satisfacción hacia lo clientes y en el cumplimiento de su labor, así mismo se ha encontrado un porcentaje considerable donde los evaluados manifiestan no se sienten satisfechos ni insatisfechos con respecto a su carga laboral, sim embargo los conductores sienten una parcial satisfacción con respecto a su gusto y actitud hacia su labor.

Reyes (2017) Con respeto al estudio realizado se manifiesta que existe insatisfacción para con la vida por parte de los docentes de instituciones públicas, así mismo presenta una CVL ni baja ni alta, así mismo al haber una satisfacción menor entre padres y docentes, se mejorar las relaciones entre docentes y padres de familia ,así mismo una menor satisfacción centradas en compartir amistad , beneficia al docente en aspectos centrados en su profesión , comodidad ,tranquilidad y crecimiento . Hablar de una ligera satisfacción radica una notoria diferencia entre docentes solteros y casados , así mismo entre género , estado civil experiencia laboral no hay cambios sustanciales en la CVL , de tal manera se propone al ente rector educativos que realice trabajos informativos , exploratorios que les permita identificar las mejores actividades que incrementen la satisfacción de los docentes , hacerlos valiosos , motivarlos desterrando los niveles negativos de insatisfacción con respecto a su bienestar.

Uceda (2016) Manifiesta que la inteligencia emocional no influye en la motivación laboral de los choferes, por lo tanto, la motivación es independiente a la inteligencia emocional.

- La conclusión del primer objetivo específico, respecto a la inteligencia emocional, arroja que la mayoría de choferes poseen un buen manejo y control de emociones; la dimensión

intrapersonal se encuentra en un nivel promedio (81.8%), esta dimensión evalúa el yo interior, quiere decir que los choferes se aceptan como son y no tienen dificultad para expresar sus sentimientos ; la interpersonal se encuentra en un nivel bajo (61%), por lo que a muchos de los choferes carecen de habilidades sociales, la adaptabilidad de los choferes se encuentra en un nivel promedio (92.9%); costándoles así adaptarse a los cambios; gestión del estrés posee un 67.7% que se encuentran en un nivel alto, los choferes ya se han adaptado a trabajar bajo estrés, como es el caso del tránsito y la dimensión de estado de ánimo en general posee un nivel bajo (83.8%).

- Los choferes de la E.T. “El Cortijo” se encuentra en un nivel alto, lo que les permite satisfacer sus necesidades básicas buscando llegar a las de autorrealización, sólo la dimensión de social y pertenencia se encuentra en un nivel promedio (55.6%), las dimensiones de protección y seguridad y autoestima se encuentran en un nivel muy alto, con 84.8% y 44.4%, respectivamente, la dimensión de autorrealización se encuentra en un nivel alto, el 55.6% de los choferes se encuentra en ese nivel.

2.2. Marco Teórico

2.2.1 Definiciones de calidad de vida laboral

Lograr la mejora de las condiciones del trabajador y en aspectos económicos en el campo laboral... (Grimaldo y Reyes, 2014)

Tal como lo manifiesta Segurado (2020) la calidad de vida laboral cuenta con aspectos objetivos y subjetivos, los cuales:

- Factores antecedentes objetivos: centrados en el contexto laboral, donde está presente las disposiciones empresariales centradas en el trabajador
- Factores antecedentes subjetivos: la forma como el trabajador afronta su contexto laboral
- Factores consecuentes objetivos: la interrelación entre el trabajador y su actividad a desarrollar
- Factores consecuentes subjetivos: condiciones físicas y mentales del trabajador hacia su trabajo.

2.1.2 Dimensiones de calidad de vida laboral

Según González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010), “propuso siete dimensiones”, las que se describen a continuación:

Dimensión 1: Soporte Institucional para el Trabajo

La empresa teniendo en cuenta sus procedimientos, controles, evaluaciones y oportunidades en bien del desempeño del trabajador, buscan darle el sustento laboral a través de una administración eficiente hacia sus trabajadores. (Peñarrieta, I., Flores, F., Gutierrez, T., Piñonez, M., Quintero, L., Castañeda, H., 2014)

Dimensión 2: Seguridad en el Trabajo

González et al, (2010) señala que” la seguridad en el trabajo, es tener un ambiente físico y humano adecuado para evitar dificultades por parte de la empresa donde labora”., así mismo la supervisión es un mecanismo que permite garantizar un trabajo óptimo a pesar de existir riesgos. (Peñarrieta ,et al., 2014)

Dimensión 3: Integración del puesto de trabajo

La motivación del trabajador con su entorno laboral es óptima es decir lograr estrechar lazos y aprecio con su empresa y lograr el ausentismo. (González et al, 2010). Así mismo las empresas al lograr integrar tanto los aspectos materiales y humanos permitirá la eficiencia de la institución en bien del trabajador (Peñarrieta ,et al., 2014)

Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo

El logro profesional y la satisfacción en el trabajo requiere desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades. (González et al, 2010)

Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

El trabajador al satisfacer sus expectativas centradas en su desempeño, le permite estar comprometido con la empresa, estar satisfecho con sus logros personales. (González et al, 2010)

Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador

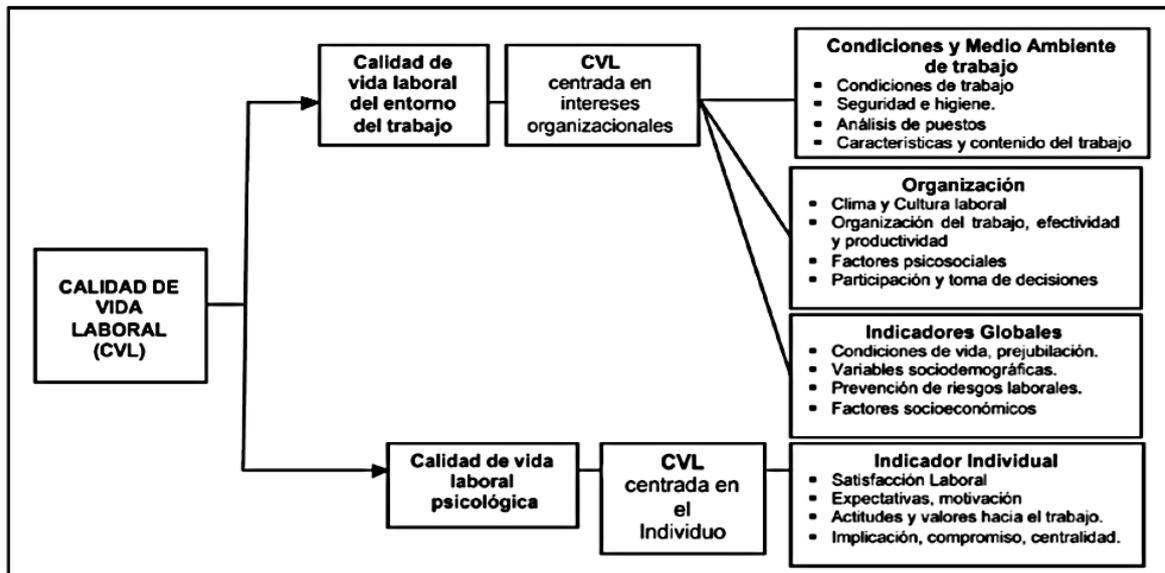
González et al, (2010). Lo denomina como “la acción de superarse personalmente crecer y adoptar nuevos conceptos o una nueva forma de pensar (creencia)”.(Peñarrieta ,et al., 2014)

Dimensión 7: Administración del tiempo libre

La forma de disfrutar fuera del horario laboral otras actividades que complementan el bienestar del trabajador (González et al, 2010)

La figura 1 ilustra lo planteado por Chiang & Krausse (2009), quienes relacionan la CVL con varios indicadores – figura 1 - haciendo énfasis en la satisfacción laboral como indicador individual, la salud y el ambiente físico del lugar. La cultura organizacional y el fomento de la participación de los trabajadores, generan, construyen un indicador colectivo que se define en la percepción.

Figura 1: Esquema de Calidad de Vida Laboral.



Fuente: Chiang & Krausse (2009, 28).

A este modelo propuesto por la Universidad de Chile, en una investigación realizada dentro de su cultura interna y basándose en la teoría de CVL de Walton, halló factores que afectan a la calidad de vida laboral.

Compensación justa y adecuada. La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.

Empleo y desarrollo de la capacidad. Proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información.

Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad. Proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo, Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.

Reglamentación. Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.

Trabajo y espacio total de vida. El trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular, importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

Por otro lado, en el trabajo, para definir la CVT utilizaremos lo planteado por French (1996) quien afirma que “es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal” (p.119). Por otro lado, cuando se habla del modelo de bienestar se trata del papel que juega la organización para hacer sentir a gusto al conductor con su labor, no sin antes hacer estudios que permitan develar cuál es la percepción del capital humano frente a las actividades que desempeñan dentro de la organización.

La OIT (2009), define a la CVT como “el fomento del trabajo decente como eje fundamental para promover el equilibrio trabajo-vida” (p.78). A esta definición, Pérez (2015) citado en Ermidia (2001) refiere que “hay una relación estrecha entre la adecuada gestión de personal, fortalecimiento de la competitividad empresarial y organizacional, e igualdad de trato,

condiciones y de oportunidades en el trabajo” (p.33). Por supuesto que toda la estrategia de bienestar y de preocuparse por sus trabajadores tiene un fin definido y es lograr una estabilidad en el clima organizacional, el cual abarca desde el aumento de producción y la eficiencia en el proceso de realización, a parte, si la empresa tiene una excelente comunicación y fomenta la participación y socializa las ideas para tomar decisiones en comunidad, las disminuciones de los errores en el trabajo van a ser evidentes. (García, 2012,18). Con esto coincide Rios(2018) que la Calidad de vida laboral centrada los pagos por su producción reducen el estrés.

2.3 Marco conceptual

Calidad: cualidad que se atribuye a productos y o servicios con el fin de evaluación; calidad como excelencia, calidad como valor, calidad como ajuste a las especificaciones (Reeves y Bednar 1994)

Trabajo: actividad o hecho generador que implica una contraprestación por lo realizado.

Satisfacción laboral: es el resultado de la conformidad que tiene el trabajador con respecto a sus necesidades humanas y laborales (Morillo, 2006).

Motivación: el poder satisfacer las necesidades, genera diferentes manifestaciones tanto materiales como psicológicas en el cumplimiento de los objetivos en la empresa (Robbins, 1999).

Chofer o conductor: personal con habilidades para conducir el mecanismo de dirección

Bienestar laboral: Es cuando la empresa emite normas centradas en mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

Ergonomía: Referido al conocimiento sobre la armonía que debe tener, la infraestructura, máquinas y espacios con respecto al cuidado de los trabajadores.

Productividad empresarial: Es la capacidad de lograr los objetivos en relación al uso óptimo entre recursos invertidos y resultados alcanzados.

Salud ocupacional: Conjunto de acciones interrelacionadas con el fin de proteger el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO III

MATERIAL Y

MÉTODOS

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Población y muestra

3.1.1 Población

Compuesta por los conductores de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020, según la tabla

Tabla 1: Distribución de conductores según servicios

Descripción	Q	%
Transporte de carga	10	2%
Transporte de pasajeros	130	24%
Transporte de personal	400	74%
TOTAL	540	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Oficina de empresa de transportes LINEA S.A

3.1.2 Muestra

La muestra está compuesta por los conductores de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020, según la tabla:

Tabla 2: Distribución de conductores según muestra

Descripción	Q	%
Transporte de carga	4	2%
Transporte de pasajeros	54	24%
Transporte de personal	167	74%
TOTAL	225	100%

Elaboración: Propia

Fuente: Oficina de empresa de transportes LINEA S.A

Participaron en la investigación 225 conductores varones de la empresa de transportes LINEA S.A de la ciudad de Trujillo -2020.

3.1.3 Unidad de análisis

Conductor o chofer de la empresa de transportes LINEA S.A

3.2. Método

3.2.1 Tipo de estudio

El estudio es una investigación aplicada, porque analiza la variable “calidad de vida laboral” en una institución en un periodo determinado. El enfoque es cuantitativo pues recolecta y analiza datos para responder un problema y su posible respuesta a la investigación planteada con método inductivo deductivo.

3.2.2 Diseño de investigación

Emplea el diseño no experimental, de enfoque transeccional descriptivo, que se expresa:

M ----- **O**

Dónde:

M: Representa la muestra

O: Observaciones de la variable CVL

3.2.3 Variables

Variable Calidad de vida laboral

3.2.4 Operacionalización de variables

Tabla 3: Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION
VI: Calidad de vida laboral	La capacidad que tiene la organización de ofrecer condiciones laborales y mejorar la salud física y emocional de sus trabajadores (Grimaldo y Reyes, 2014)	Mediante la aplicación del cuestionario de Calidad de vida en el trabajo CVT - GOHISALO González et al. (2010) donde se evalúa el soporte institucional para el trabajo: la seguridad en el trabajo: integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre	Soporte institucional para el trabajo	Proceso Supervisión Apoyo Evaluación Promoción Autonomía	6-19-26-27-28-44-45-46-47-48-49-50-51-52	Cuestionario Calidad de vida en el trabajo CVT - GOHISALO González et al. (2010)
			Seguridad en el trabajo	Procedimiento Salario Insumo Derechos laborales Capacitación	5-7-8-9-10-11-12-13-29-30-31-33-61-63-72	
			Integración al puesto de trabajo	Pertinencia Motivación Ambiente laboral Dedicación Orgullo Participación Destreza	18-32-36-37-39-40-41-42-43-65	
			Satisfacción por el trabajo	Reconocimiento	1-2-3-4-14-15-16-17-20-21-22	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación Utilidad Compromiso Vivienda Salud Nutrición	23-24-34-35-38-59-60-62-66-71-73	
			Desarrollo personal del trabajador	Logro		
			Administración del tiempo libre	Expectativa Seguridad Planificación Equilibrio	53-54-64-67-68-69-70-74 25-55-56-57-58	

3.2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.2.5.1 Técnicas

Las técnicas empleadas en la investigación fueron la encuesta y el análisis documental, siendo la primera la técnica que se basa en preguntar de manera directa a un grupo de participantes del estudio

3.2.5.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario para “conocer las características que desean ser medibles o conocidas”. (Hernández, *et al.*, 2010)

- a) Cuestionario Calidad de vida en el trabajo CVT – GOHISALO. - Para recolectar la información se utilizó el cuestionario con 74 ítems, cuya validez y confiabilidad ya ha sido demostrado por sus autores González et al. (2010)
- b) Ficha resumen. –donde se registró la información obtenida con el propósito de clarificar la investigación.

3.2.6 Procedimiento y análisis

- a) Solicitud o autorización a la dirección correspondiente para la realización de la investigación.
- b) Coordinar con el encargado del área
- c) Planificar y elaborar los cuestionarios
- d) Aplicar los cuestionarios
- e) Organizar los resultados en tablas y figuras
- f) Elaborar el informe

3.2.7 Procesamiento y análisis de datos

Se aplicaron los instrumentos en un tiempo estimado de 45 minutos, luego se construyen los baremos donde se trasladará la información para su posterior procesamiento en el programa Excel con el fin de presentar tablas y figuras que permitan discutir los resultados, emitir conclusiones, proponer recomendaciones y presentar el informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

IV. RESULTADOS

4.2 Resultados de la investigación

Presentamos los resultados de acuerdo a los objetivos específicos establecidos con respecto a la Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020

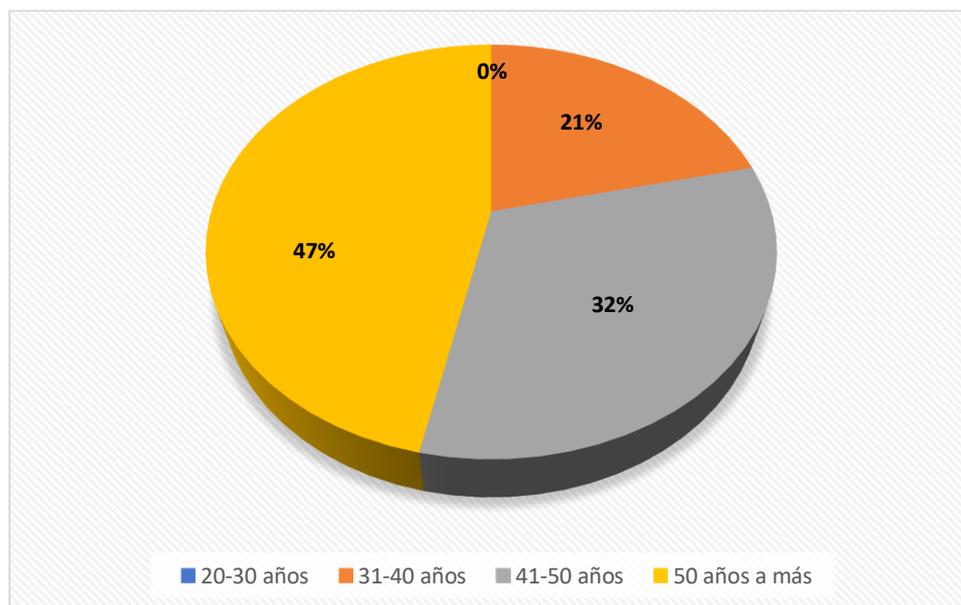
4.1.1 Resultados generales conductores

Tabla 4: Distribución según edad de los conductores de buses

Descripción	Q	%
20-30 años	0	0%
31-40 años	48	21%
41-49 años	72	32%
50 años a más	105	47%
TOTAL	225	100%

Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Figura 2: Distribución según edad de los conductores de buses



Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Interpretación:

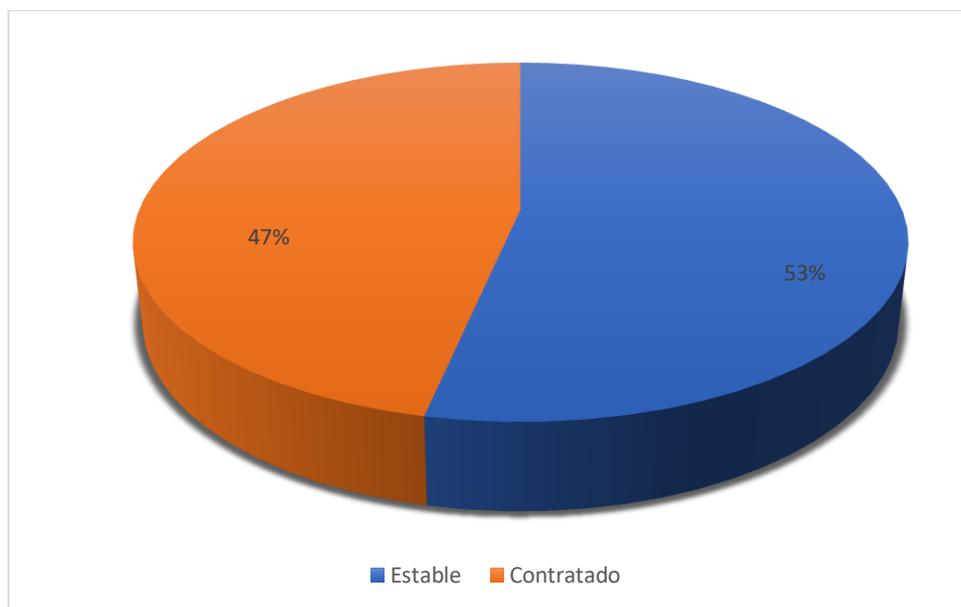
En la figura 2 De los *conductores* encuestados el 21% tiene entre 31 y 41 años, el 32% tiene entre 41 y 49 años y el 47% tiene de 50 años a más.

Tabla 5: Distribución según condición laboral

Descripción	Q	%
Nombrado	120	53%
Contratado	105	47%
TOTAL	225	100%

Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Figura 1: Distribución según condición laboral



Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Interpretación:

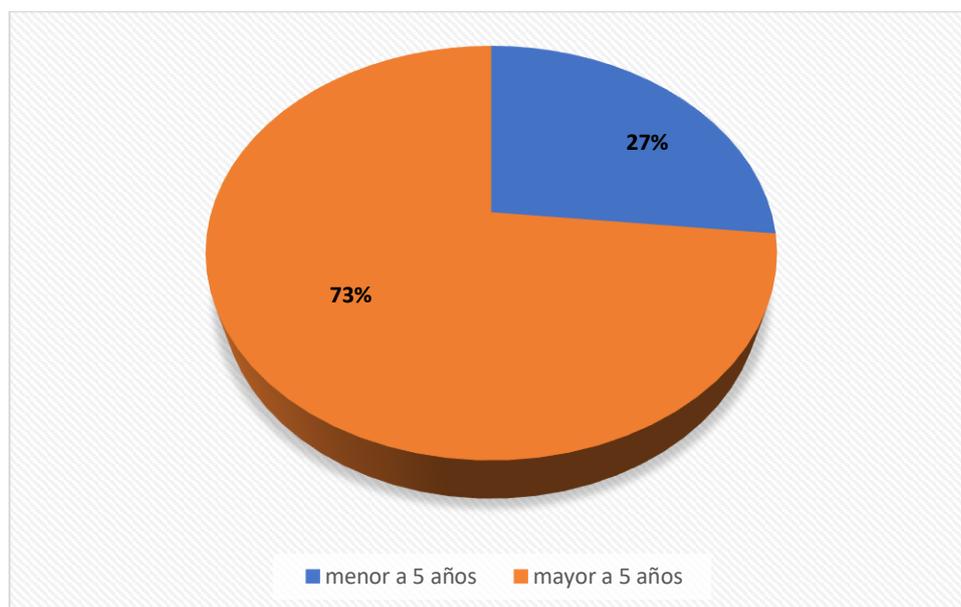
En la figura 3 De los conductores el 53% es contratado y el 47% es estable

Tabla 6: Distribución según tiempo de servicio

Descripción	Q	%
menor a 5 años	60	27%
mayor a 5 años	165	73%
TOTAL	225	100%

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Figura 2: Distribución según tiempo de servicio



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

En la figura 4 De los conductores de buses el 73 % tiene un tiempo de servicio mayor a 5 años y el 27% menor a 5 años

4.1.2 Resultados de la Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020

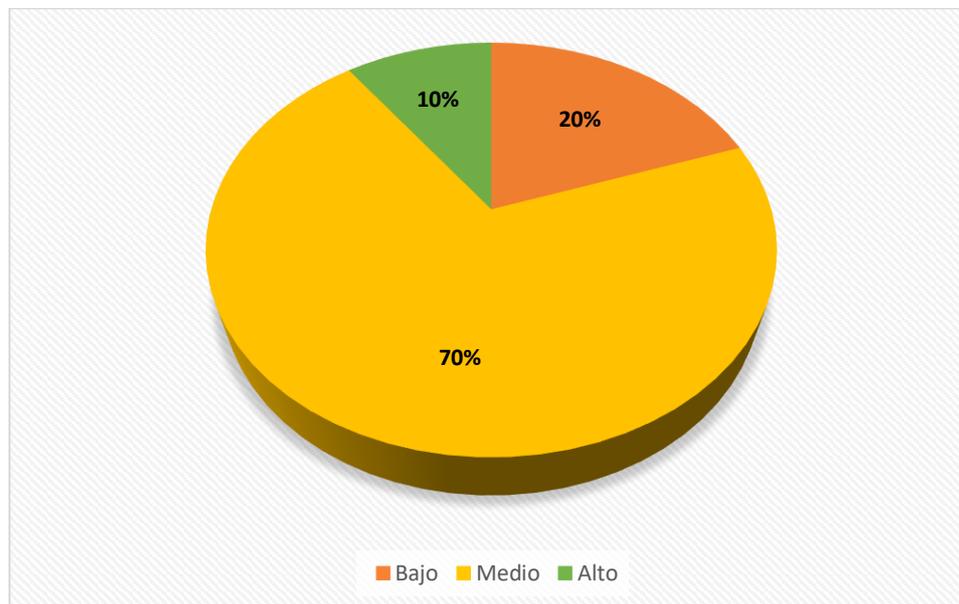
4.1.2.1 Calidad de vida laboral de los Conductores de carga

Tabla 7: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo conductores de carga

Dimensiones	Total Malo	%	Total Regular	%	Total Bueno	%	Totales	%
Soporte Institucional	1	14%	3	86%	0	0%	4	100%
Seguridad en el trabajo	1	23%	3	67%	0	0%	4	90%
Integración al puesto de trabajo	2	40%	2	60%	0	0%	4	100%
Satisfacción por el trabajo	0	4%	3	76%	1	20%	4	100%
Bienestar Logrado a Traves del Trabajo	1	13%	3	80%	0	7%	4	100%
Desarrollo personal	1	22%	3	66%	1	13%	4	100%
Tiempo libre	1	20%	2	55%	1	25%	4	100%
Totales	6		20		3		28	0%
%		20%		70%		10%		100%

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Figura 3: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

En la figura 5 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron con un 70% que el nivel de Calidad de vida en el trabajo es medio, un 20 % es bajo y un 10 es % bajo.

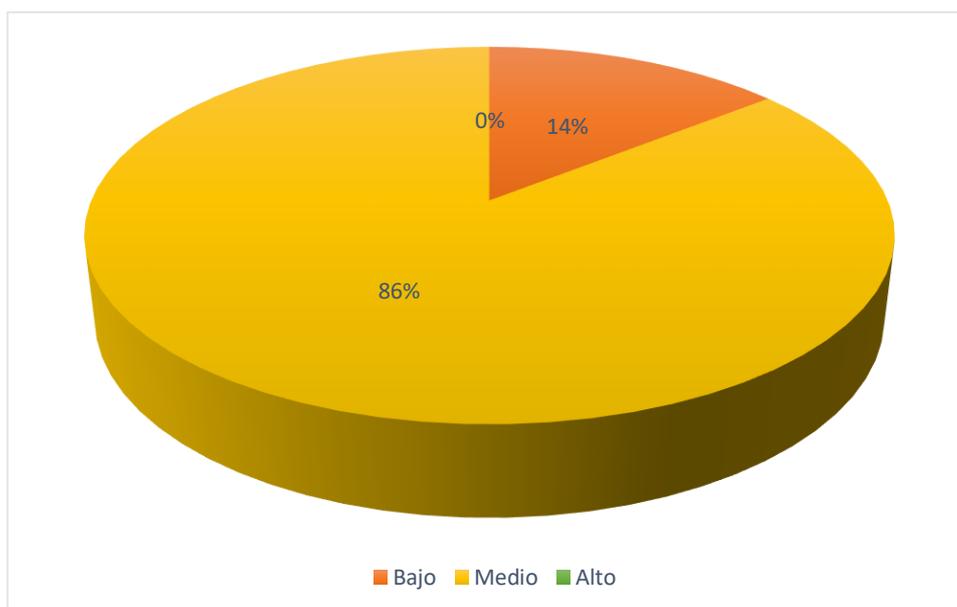
Descripción de las dimensiones de la calidad de vida laboral

Tabla 8: Descripción Dimensión soporte institucional

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
6	Supervisión	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
19	Trato de superiores	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
26	Procedimientos	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
27	Evaluación de procesos	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
28	Retroalimentación	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
44	Interés por calidad de vida del trabajador	4	100%	0	0%	0	0%	4	100%
45	Satisfacción de necesidades	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
46	Conocimiento y resolución de problemas	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
47	Reconocimiento por la labor desempeñada	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
48	Apoyo del jefe en resolución de problemas	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
49	Apoyo del jefe en problemas extra laborales	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
50	Retroalimentación de compañeros y superiores	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
51	Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
52	Libertad de expresión de opiniones	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
Totales		8		48		0		56	
		%	14%	86%		0%		100%	

Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Figura 4: Descripción según Soporte institucional



Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Interpretación:

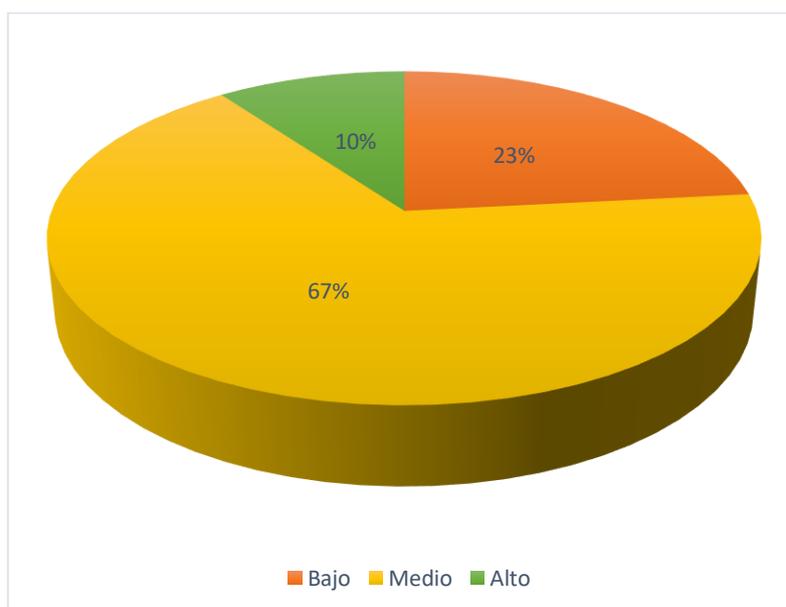
En la figura 6 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión soporte institucional con un nivel bajo que representa el 14%, medio con un 86% .

Tabla 9: Descripción según Seguridad en el trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
5	Diseño de procedimientos	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
7	Salario	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
8	Comparación de salarios	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
9	Sistema de seguridad social	0	0%	0	0%	4	100%	4	100%
10	Planes de retiro en la institución	4	100%	0	0%	0	0%	4	100%
11	Condiciones físicas área de trabajo	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
12	Oportunidad de actualización	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
13	Programas de capacitación	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
29	Cobertura de necesidades con el salario	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
30	Insumos para el desarrollo de la labor	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
31	Calidad de insumos	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
33	Oportunidades de capacitación	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
61	Exámenes periódicos de salud	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
63	Cambios de categoría	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
72	Calidad del servicio de salud	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
Totales		14		40		6		60	
%		23%		67%		10%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 5: Descripción según Seguridad en el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

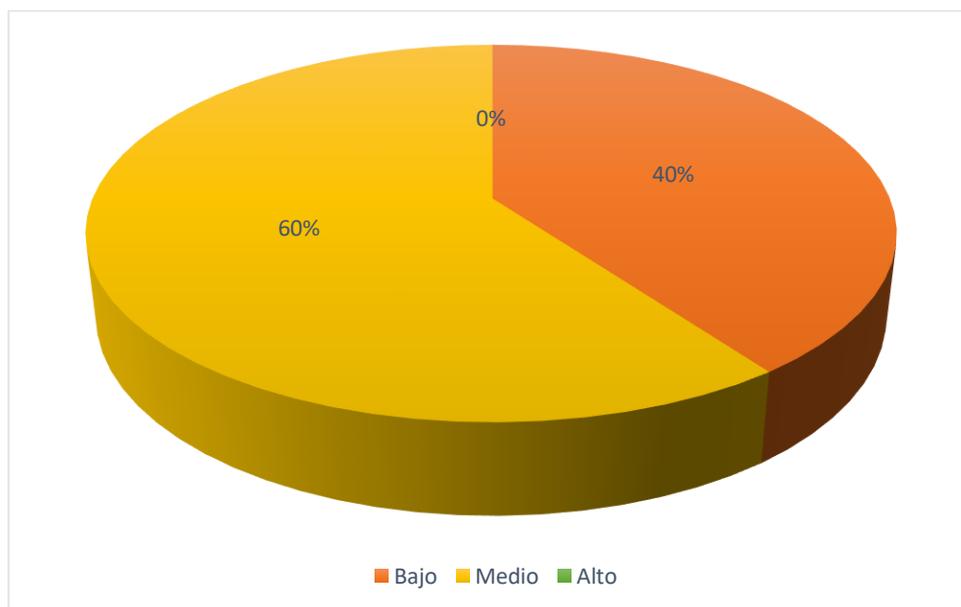
En la figura 7 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión seguridad en el trabajo con un nivel bajo que representa el 23%, medio con un 67% y alto con un 10%. Si bien el sistema de seguridad representa un 100 % esto representa un nivel alto, la preocupación por los conductores de bus radica con un 100 % bajo con respecto con los planes de retiro en la institución.

Tabla 4: Descripción según Integración al puesto de trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
18	Trato con compañeros	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
32	Respeto derechos laborales	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
36	Logro objetivos comunes	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
37	Motivación para el trabajo	4	100%	0	0%	0	0%	4	100%
39	Conflictos resueltos mediante dialogo	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
40	Logro objetivos propios y metas	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
41	Solidaridad compañeros	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
42	Ayuda compañeros realizar tareas	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
43	Disposición de subordinados	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
65	Puesto de trabajo acorde a la preparacion académica	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
	Totales	16		24		0		40	
	%	40%		60%		0%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 6: Descripción según Integración al puesto de trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

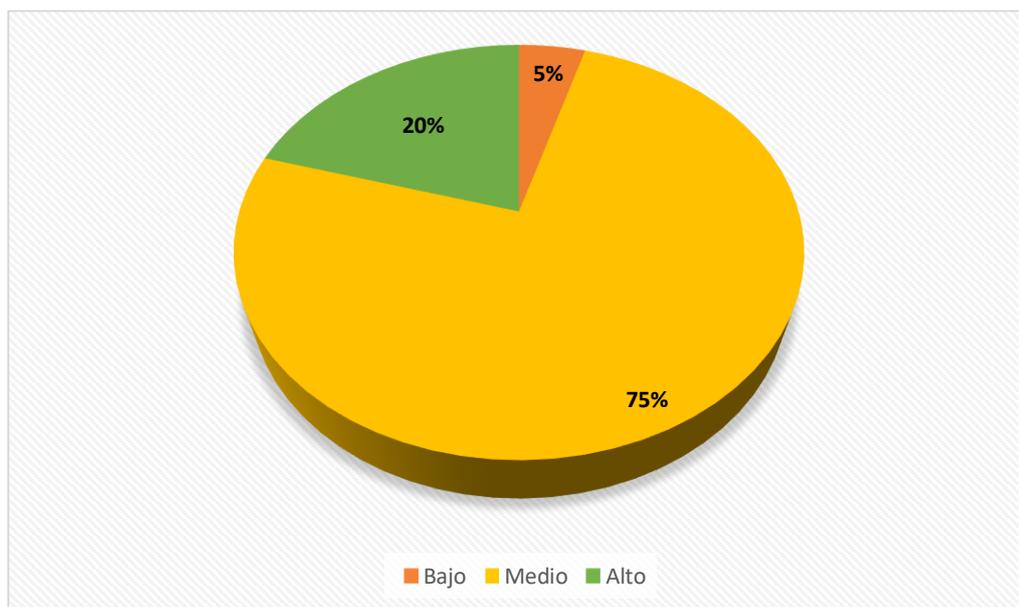
En la figura 8 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión Integración al puesto de trabajo con un nivel medio que representa el 60% y bajo con un 40%.

Tabla 51: Descripción según Satisfacción por el trabajo

Nº Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
1	Forma de contratación	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
2	Jornada de trabajo	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
3	Turnos de trabajo asignado	0	0%	2	50%	2	50%	4	100%
4	Cantidad de trabajo asignado	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
14	Satisfacción de trabajo en la institucion	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
15	Funciones desempeñadas	0	0%	1	25%	3	75%	4	100%
16	Uso habilidades y potenciales en el trabajo	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
17	Realización de todas las tareas	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
20	Oportunidades aplicación de la creatividad	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
21	Reconocimiento recibido de otras personas	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
22	Desempeño profesional trabajo	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
Totales		2		33		9		44	
%		5%		75%		20%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 7: Descripción según Satisfacción por el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

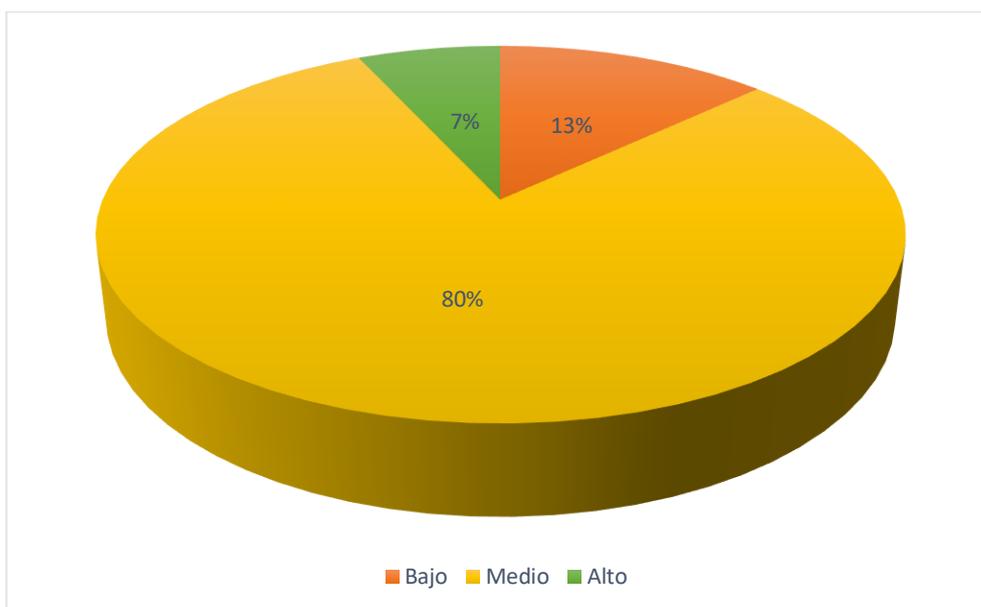
En la figura 9 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión Satisfacción por el trabajo con un nivel medio de 76%, 4% bajo y tan solo un 20% alto.

Tabla 62: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
23	Calidad servicios básicos vivienda	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
24	Dimensiones y distribución vivienda	0	0%	2	50%	2	50%	4	100%
34	Identificación objetivos institución	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
35	Utilidad del trabajo para otras personas	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
38	Disfrute uso habilidades y destrezas	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
59	Integridad capacidades físicas, mentales y social	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
60	Integridad capacidades físicas, mentales y social	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
62	Acceso cantidad y calidad alimentos (trabajo)	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
66	Contribución trabajo buena imagen institucional	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
71	Alimentación suficiente en cantidad y calidad	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
73	Logro objetivos respecto al trabajo	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
	Totales	6		35		3		44	
	%	13%		80%		7%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 8: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

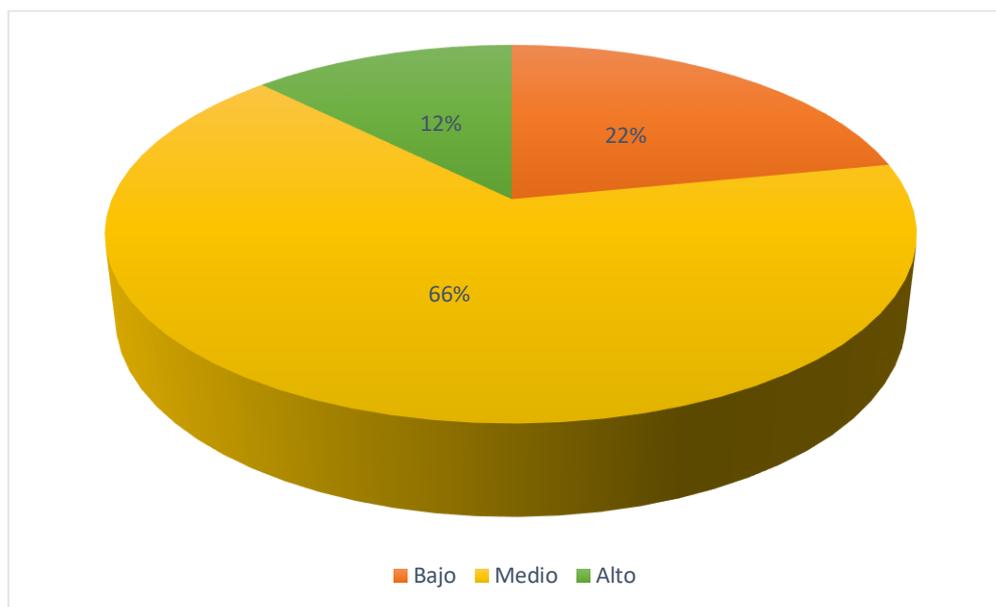
En la figura 10 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo con un nivel medio de 80%, nivel bajo de 13%, 7% alto.

Tabla 7: Descripción según Desarrollo personal

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
53	Oportunidad de hacer frente a la adversidad	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
54	Muestra de reconocimiento compañeros o cli	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
64	Posibilidad mejoramiento nivel de vida	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
67	Logro satisfactores personales	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
68	Mejora de potenciales	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
69	Obtención vivienda por el empleo	1	25%	2	50%	1	25%	4	100%
70	Cuidado necesario de la integridad capacidad	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%
74	Logro objetivos institución	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
	Totales	7		21		4		32	
	%	22%		66%		13%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 9: Descripción según Desarrollo personal



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

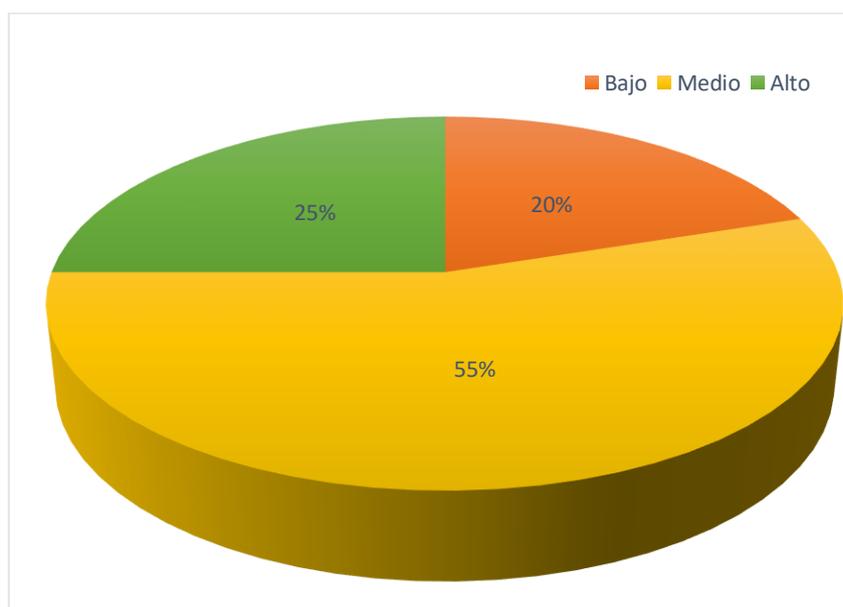
En la figura 11 En cuanto a su percepción los conductores de buses calificaron a la dimensión Desarrollo personal con un nivel medio con un 66%, nivel alto de 12%, 22% bajo.

Tabla 84: Descripción según Administración del tiempo libre

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
25	Llevar trabajo a casa	1	25%	2	50%	1	25%	4	100%
55	Cumplimiento actividades fuera del horario	0	0%	1	25%	3	75%	4	100%
56	Oportunidad de convivir con la familia	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
57	Participación de actividades domesticas	1	25%	3	75%	0	0%	4	100%
58	participación de actividades de la familia	1	25%	2	50%	1	25%	4	100%
	Totales	4		11		5		20	
	%	20%		55%		25%		100%	

Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL*

Figura 10: Descripción según Administración del tiempo libre



Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Interpretación:

En la figura 12 En cuanto a su percepción los conductores calificaron a la dimensión Administración del tiempo libre con un nivel medio de 66%, nivel bajo de 15% y 19% alto.

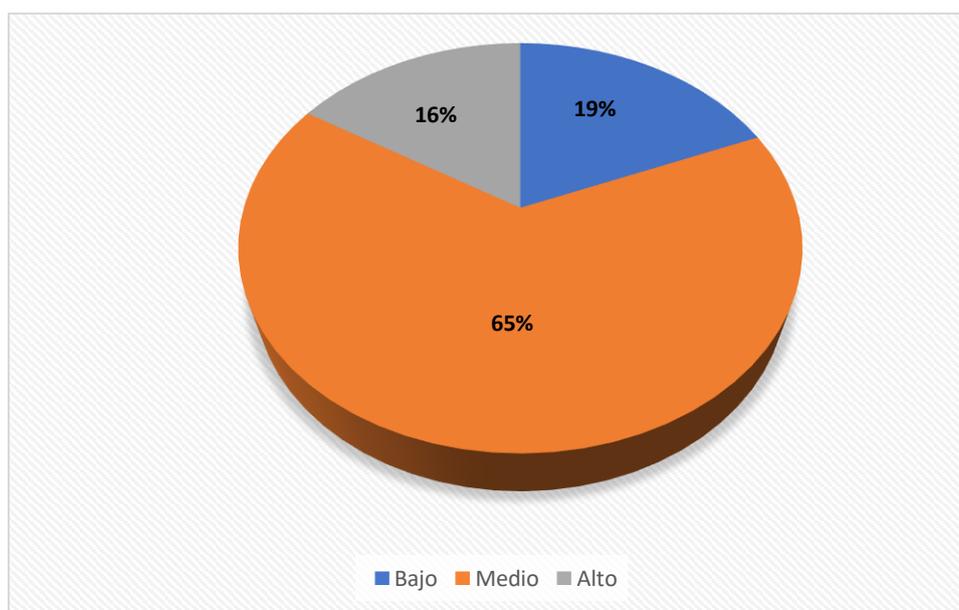
4.1.2.2 Calidad de vida laboral de los Conductores de pasajeros

Tabla 95: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo, conductores de pasajeros

Dimensiones	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
Soporte Institucional	22	40%	29	54%	3	6%	54	100%
Seguridad en el trabajo	18	33%	27	50%	9	17%	54	100%
Integración al puesto de trabajo	8	15%	35	65%	11	20%	54	100%
Satisfacción por el trabajo	2	3%	43	79%	9	17%	54	100%
Bienestar Logrado a Traves del Trabajo	5	9%	36	67%	13	24%	54	100%
Desarrollo personal	8	14%	39	73%	7	13%	54	100%
Tiempo libre	9	17%	36	67%	8	16%	54	100%
Totales	71		246		61		378	
%	19%		65%		16%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Figura 11: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

En la figura 13 En cuanto a su percepción los conductores de pasajero calificaron con un 65 % que el nivel de Calidad de vida en el trabajo es medio, un 19 % es bajo y un 16 es % alto.

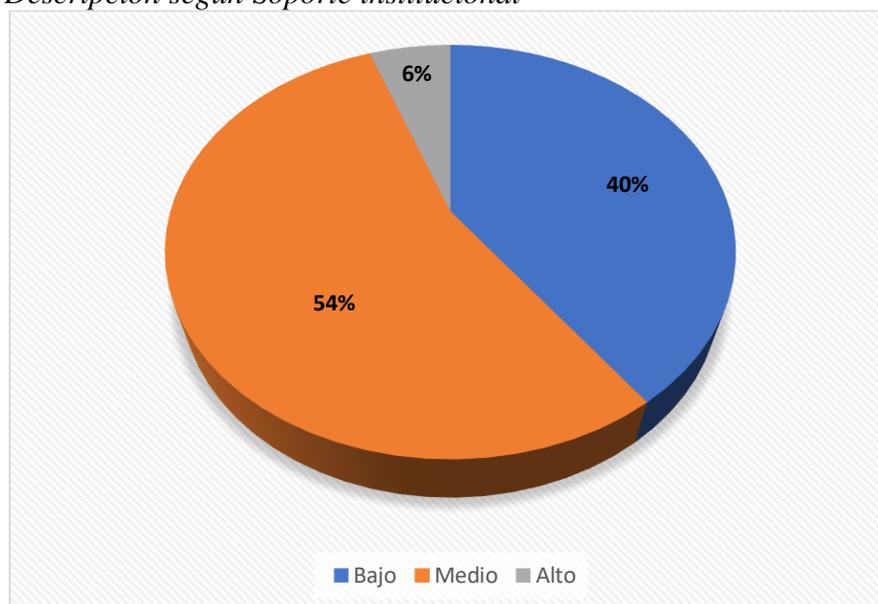
Descripción de las dimensiones de la calidad de vida laboral

Tabla 10: Descripción Dimensión soporte institucional

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
6	Supervisión	9	17%	18	33%	27	50%	54	100%
19	Trato de superiores	22	41%	17	31%	15	28%	54	100%
26	Procedimientos	12	22%	42	78%	0	0%	54	100%
27	Evaluación de procesos	11	20%	43	80%	0	0%	54	100%
28	Retroalimentación	12	22%	42	78%	0	0%	54	100%
44	Interés por calidad de vida del trabajador	15	28%	39	72%	0	0%	54	100%
45	Satisfacción de necesidades	18	33%	36	67%	0	0%	54	100%
46	Conocimiento y resolución de problemas	6	11%	48	89%	0	0%	54	100%
47	Reconocimiento por la labor desempeñada	9	17%	45	83%	0	0%	54	100%
48	Apoyo del jefe en resolución de problemas	16	30%	38	70%	0	0%	54	100%
49	Apoyo del jefe en problemas extra laborales	38	70%	16	30%	0	0%	54	100%
50	Retroalimentación de compañeros y superiores	48	89%	6	11%	0	0%	54	100%
51	Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador	51	94%	3	6%	0	0%	54	100%
52	Libertad de expresión de opiniones	35	65%	19	35%	0	0%	54	100%
Totales		302		412		42		756	
			40%		54%		6%		100%

Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Figura 12: Descripción según Soporte institucional



Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Interpretación:

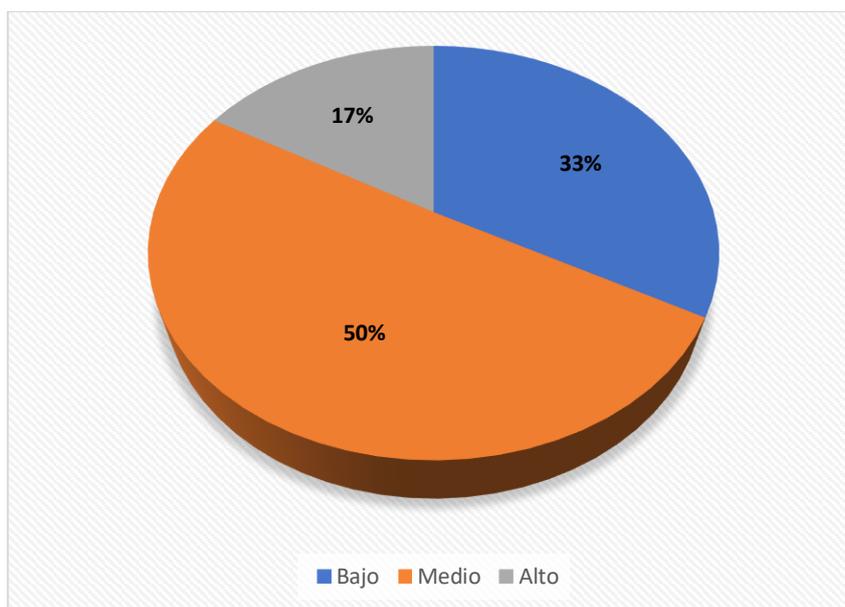
En la figura 14 En cuanto a su percepción los conductores de pasajeros calificaron a la dimensión soporte institucional con un nivel bajo que representa el 40%, medio con un 54% y un 6% alto.

Tabla 11: Descripción según Seguridad en el trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
5	Diseño de procedimientos	8	15%	28	52%	18	33%	54	100%
7	Salario	4	7%	29	54%	21	39%	54	100%
8	Comparación de salarios	7	13%	28	52%	19	35%	54	100%
9	Sistema de seguridad social	6	11%	32	59%	16	30%	54	100%
10	Planes de retiro en la institución	44	81%	10	19%	0	0%	54	100%
11	Condiciones físicas área de trabajo	0	0%	8	15%	46	85%	54	100%
12	Oportunidad de actualización	0	0%	45	83%	9	17%	54	100%
13	Programas de capacitación	48	89%	6	11%	0	0%	54	100%
29	Cobertura de necesidades con el salario	39	72%	15	28%	0	0%	54	100%
30	Insumos para el desarrollo de la labor	36	67%	13	24%	5	9%	54	100%
31	Calidad de insumos	4	7%	50	93%	0	0%	54	100%
33	Oportunidades de capacitación	5	9%	49	91%	0	0%	54	100%
61	Exámenes periódicos de salud	12	22%	42	78%	0	0%	54	100%
63	Cambios de categoría	34	63%	20	37%	0	0%	54	100%
72	Calidad del servicio de salud	20	37%	34	63%	0	0%	54	100%
Totales		267		409		134		810	
			33%		50%		17%		100%

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 13: Descripción según Seguridad en el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

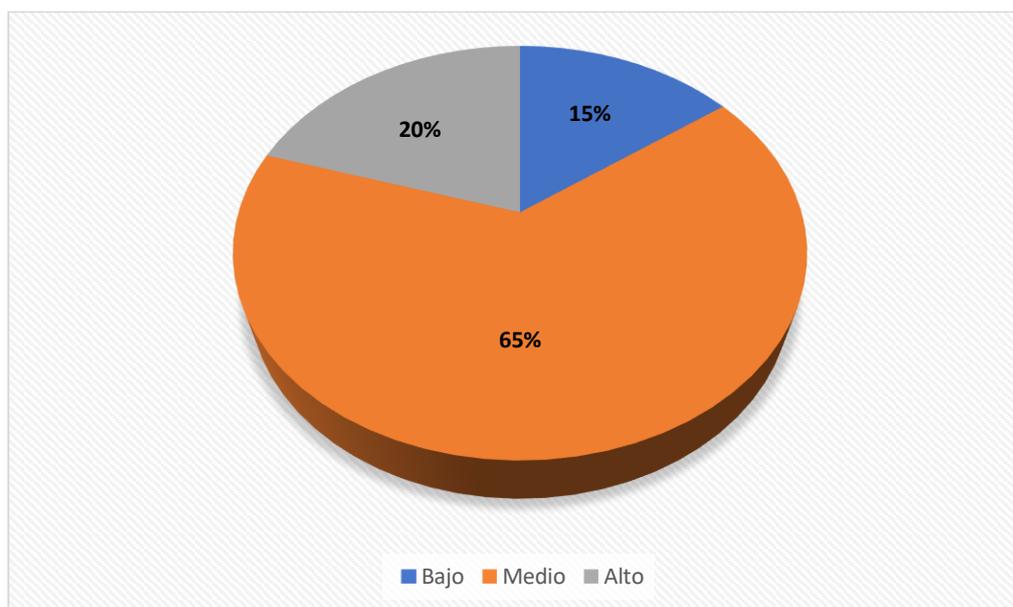
En la figura 15 En cuanto a su percepción los conductores de pasajeros calificaron a la dimensión seguridad en el trabajo con un nivel bajo que representa el 33%, medio con un 50% y alto con un 17%.

Tabla 18: Descripción según Integración al puesto de trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
18	Trato con compañeros	8	15%	34	63%	12	22%	54	100%
32	Respeto derechos laborales	8	15%	34	63%	12	22%	54	100%
36	Logro objetivos comunes	0	0%	41	76%	13	24%	54	100%
37	Motivación para el trabajo	6	11%	37	69%	11	20%	54	100%
39	Conflictos resueltos mediante dialogo	0	0%	10	19%	44	81%	54	100%
40	Logro objetivos propios y metas	4	7%	50	93%	0	0%	54	100%
41	Solidaridad compañeros	22	41%	32	59%	0	0%	54	100%
42	Ayuda compañeros realizar tareas	11	20%	43	80%	0	0%	54	100%
43	Disposición de subordinados	7	13%	37	69%	10	19%	54	100%
65	Puesto de trabajo acorde a la preparacion académica	14	26%	31	57%	9	17%	54	100%
	Totales	80		349		111		540	
	%	15%		65%		20%		99%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 14: Descripción según Integración al puesto de trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

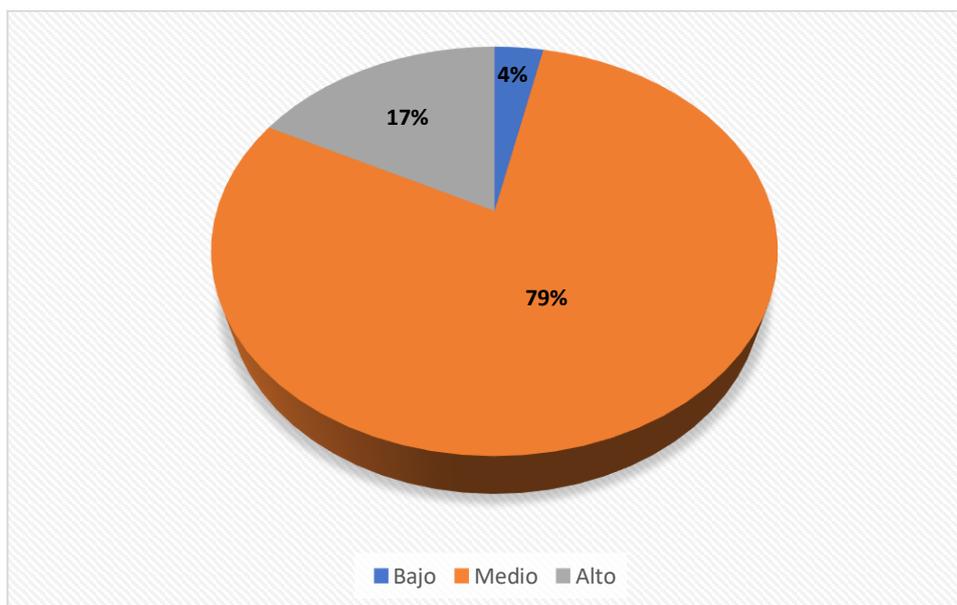
En la figura 16 En cuanto a su percepción los conductores de pasajero calificaron a la dimensión Integración al puesto de trabajo con un nivel medio que representa el 65% y bajo con un 15% y un 20% alto.

Tabla 19: Descripción según Satisfacción por el trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
1	Forma de contratación	0	0%	46	85%	8	15%	54	100%
2	Jornada de trabajo	0	0%	32	59%	22	41%	54	100%
3	Turnos de trabajo asignado	0	0%	44	81%	10	19%	54	100%
4	Cantidad de trabajo asignado	0	0%	48	89%	6	11%	54	100%
14	Satisfacción de trabajo en la institucion	0	0%	34	63%	20	37%	54	100%
15	Funciones desempeñadas	0	0%	39	72%	15	28%	54	100%
16	Uso habilidades y potenciales en el trabajo	0	0%	46	85%	8	15%	54	100%
17	Realización de todas las tareas	0	0%	52	96%	2	4%	54	100%
20	Oportunidades aplicación de la creatividad	11	20%	36	67%	7	13%	54	100%
21	Reconocimiento recibido de otras personas	6	11%	48	89%	0	0%	54	100%
22	Desempeño profesional trabajo	3	6%	46	85%	5	9%	54	100%
Totales		20		471		103		594	
%		3%		79%		17%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 15: Descripción según Satisfacción por el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

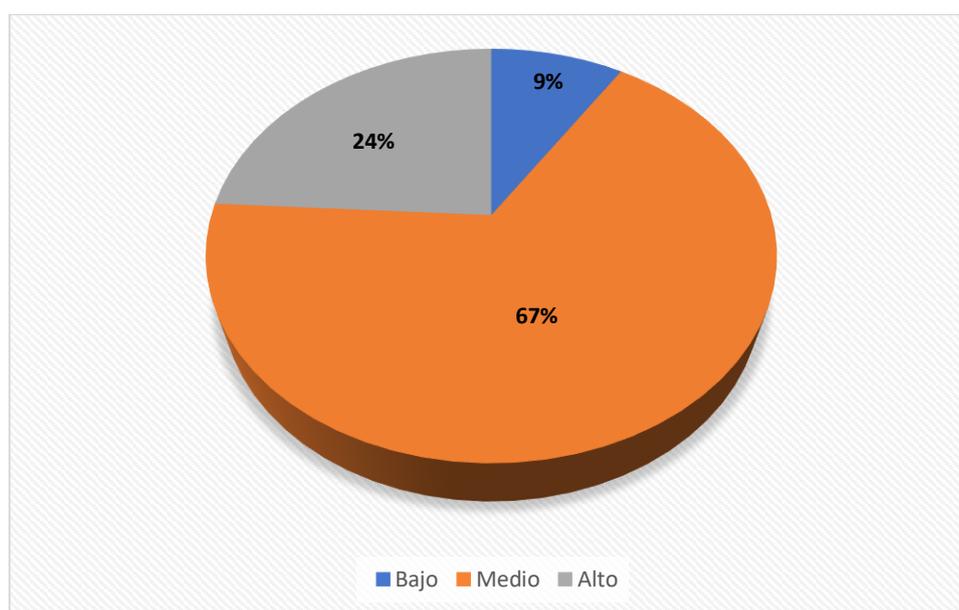
En la figura 17 En cuanto a su percepción los conductores de pasajeros calificaron a la dimensión Satisfacción por el trabajo con un nivel medio de 79%, 4% bajo y tan sólo un 17% alto.

Tabla 120: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
23	Calidad servicios básicos vivienda	0	0%	20	37%	34	63%	54	100%
24	Dimensiones y distribución vivienda	0	0%	48	89%	6	11%	54	100%
34	Identificación objetivos institución	6	11%	32	59%	16	30%	54	100%
35	Utilidad del trabajo para otras personas	11	20%	38	70%	5	9%	54	100%
38	Disfrute uso habilidades y destrezas	6	11%	26	48%	22	41%	54	100%
59	Integridad capacidades físicas, mentales y social	4	7%	38	70%	12	22%	54	100%
60	Integridad capacidades físicas, mentales y social	0	0%	43	80%	11	20%	54	100%
62	Acceso cantidad y calidad alimentos (trabajo)	0	0%	41	76%	13	24%	54	100%
66	Contribución trabajo buena imagen institucional	0	0%	47	87%	7	13%	54	100%
71	Alimentación suficiente en cantidad y calidad	7	13%	36	67%	11	20%	54	100%
73	Logro objetivos respecto al trabajo	20	37%	28	52%	6	11%	54	100%
	Totales	54		397		143		594	
	%	9%		67%		24%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 16: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

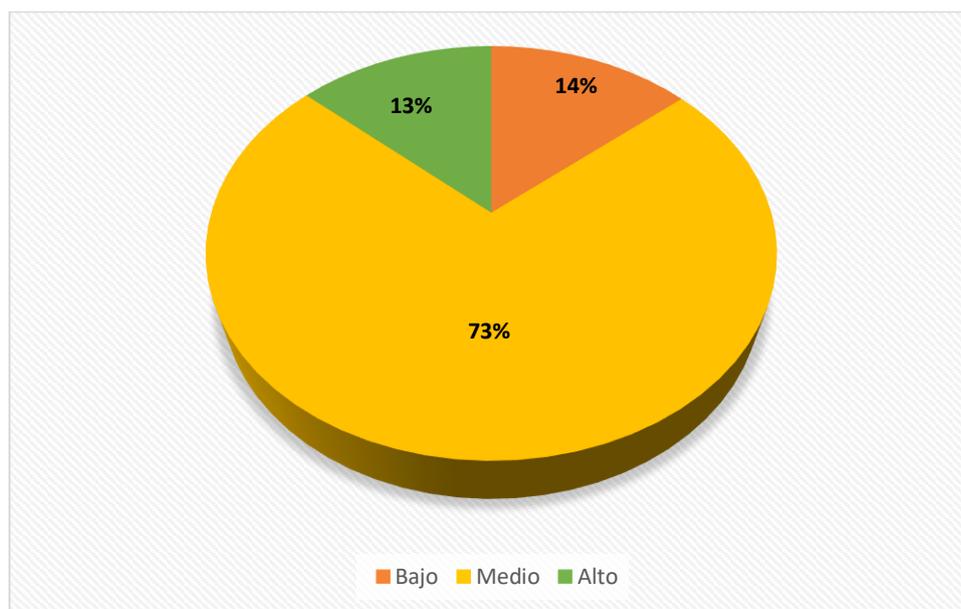
En la figura 18 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo con un nivel medio de 67%, nivel bajo de 9%, 24% alto.

Tabla 131: Descripción según Desarrollo personal

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
53	Oportunidad de hacer frente a la adversidad	0	0%	42	78%	12	22%	54	100%
54	Muestra de reconocimiento compañeros o cli	8	15%	44	81%	2	4%	54	100%
64	Posibilidad mejoramiento nivel de vida	15	28%	31	57%	8	15%	54	100%
67	Logro satisfactores personales	11	20%	36	67%	7	13%	54	100%
68	Mejora de potenciales	0	0%	43	80%	11	20%	54	100%
69	Obtención vivienda por el empleo	21	39%	33	61%	0	0%	54	100%
70	Cuidado necesario de la integridad capacidad	0	0%	47	87%	7	13%	54	100%
74	Logro objetivos institución	5	9%	38	70%	11	20%	54	100%
	Totales	60		314		58		432	
	%	14%		73%		13%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 17: Descripción según Desarrollo personal



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

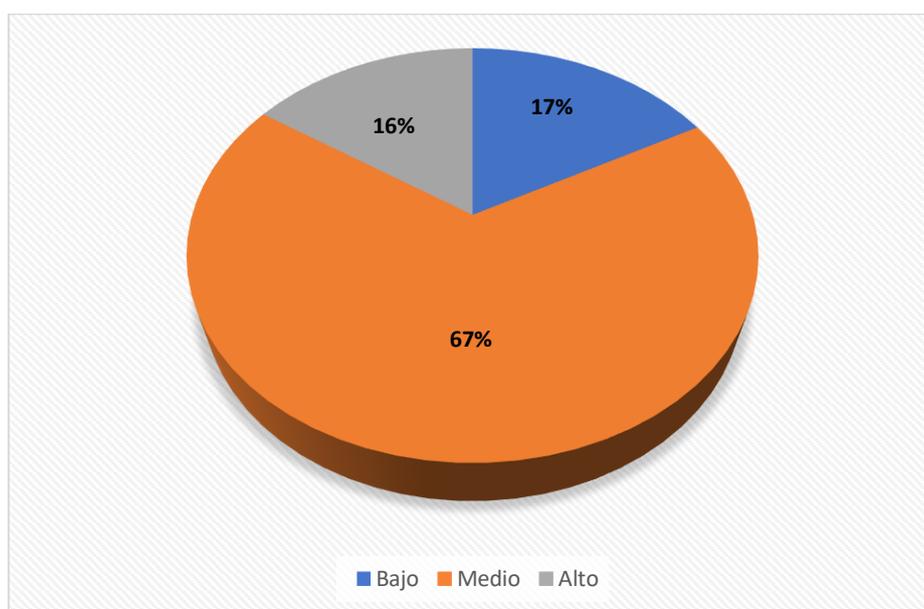
En la figura 19 En cuanto a su percepción los conductores de buses calificaron a la dimensión Desarrollo personal con un nivel medio con un 73%, nivel alto de 13%, 14 % bajo.

Tabla 142: Descripción según Administración del tiempo libre

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
25	Llevar trabajo a casa	8	15%	35	65%	11	20%	54	100%
55	Cumplimiento actividades fuera del horario	0	0%	30	56%	24	44%	54	100%
56	Oportunidad de convivir con la familia	6	11%	48	89%	0	0%	54	100%
57	Participación de actividades domesticas	20	37%	34	63%	0	0%	54	100%
58	participación de actividades de la familia	12	22%	35	65%	7	13%	54	100%
	Totales	46		182		42		270	
	%	17%		67%		16%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 18: Descripción según Administración del tiempo libre



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

En la figura 20 En cuanto a su percepción los conductores calificaron a la dimensión Administración del tiempo libre con un nivel medio de 67%, nivel bajo de 17% y 16% alto.

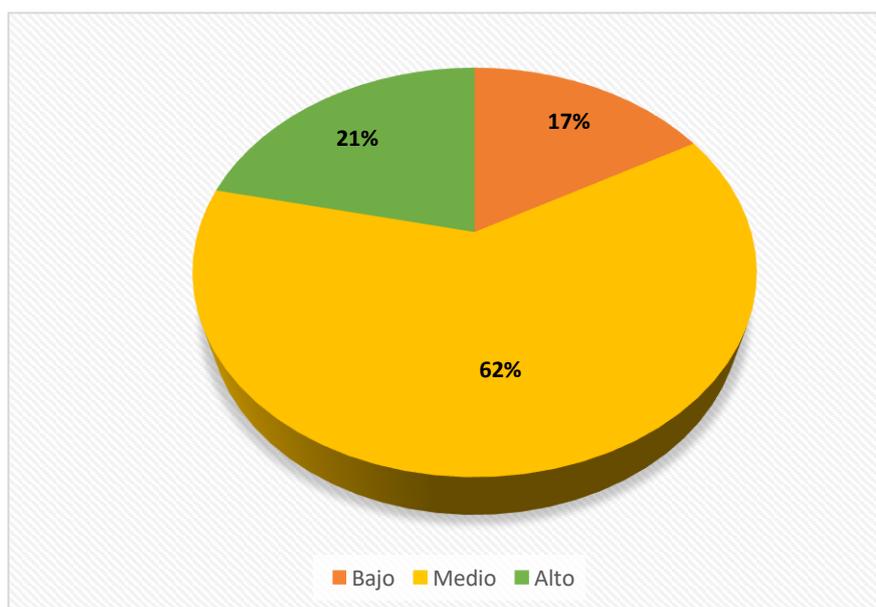
4.1.2.3 Calidad de vida laboral de los Conductores de personal

Tabla 15: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo conductores de personal

Dimensiones	Total Malo	%	Total Regular	%	Total Bueno	%	Totales	%
Soporte Institucional	41	24%	74	44%	52	31%	167	100%
Seguridad en el trabajo	52	31%	94	56%	21	13%	167	100%
Integración al puesto de trabajo	32	19%	101	61%	33	20%	167	100%
Satisfacción por el trabajo	8	5%	126	76%	33	20%	167	100%
Bienestar Logrado a Traves del Trabajo	15	9%	107	64%	45	27%	167	100%
Desarrollo personal	23	14%	107	64%	37	22%	167	100%
Tiempo libre	25	15%	112	67%	30	18%	167	100%
Totales	196		722		251		1169	
%	17%		62%		21%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Figura 19: Descripción del nivel de Calidad de vida en el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

En la figura 21 En cuanto a su percepción los conductores de personal calificaron con un 62 % que el nivel de Calidad de vida en el trabajo es medio, un 17 % es bajo y un 21 es % alto.

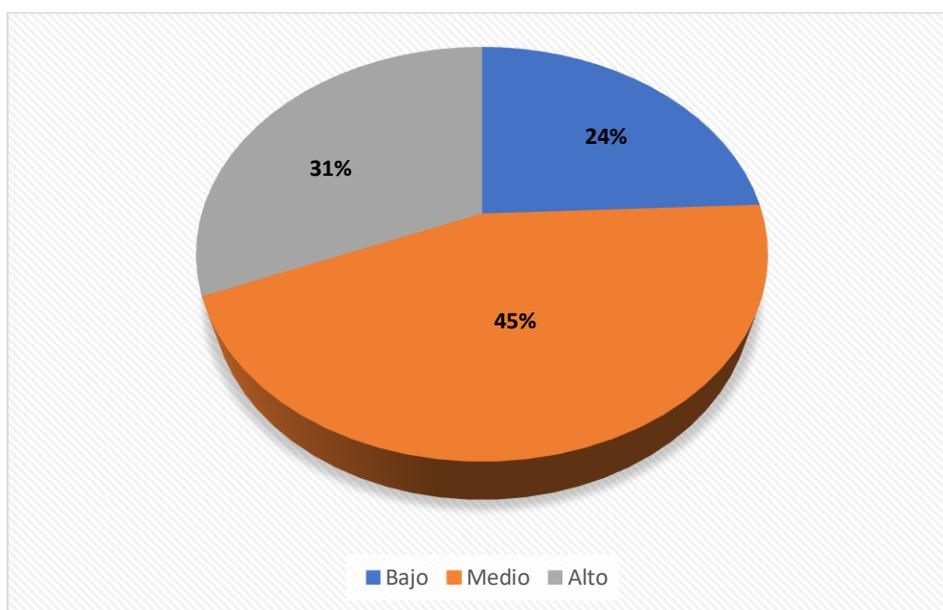
Descripción de las dimensiones de la calidad de vida laboral

Tabla 164: Descripción Dimensión soporte institucional

Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
Supervisión	17	10%	50	30%	100	60%	167	100%
Trato de superiores	4	2%	49	29%	114	68%	167	100%
Procedimientos	22	13%	48	29%	97	58%	167	100%
Evaluación de procesos	18	11%	57	34%	92	55%	167	100%
Retroalimentación	36	22%	90	54%	41	25%	167	100%
Interés por calidad de vida del trabajador	32	19%	68	41%	67	40%	167	100%
Satisfacción de necesidades	42	25%	78	47%	47	28%	167	100%
Conocimiento y resolución de problemas	23	14%	55	33%	89	53%	167	100%
Reconocimiento por la labor desempeñada	20	12%	117	70%	30	18%	167	100%
Apoyo del jefe en resolución de problemas	34	20%	108	65%	25	15%	167	100%
Apoyo del jefe en problemas extra laborales	53	32%	114	68%	0	0%	167	100%
Retroalimentación de compañeros y superiores	120	72%	37	22%	10	6%	167	100%
Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador	32	19%	123	74%	12	7%	167	100%
Libertad de expresión de opiniones	115	69%	45	27%	7	4%	167	100%
Totales	568		1039		731		2338	
%	24%		44%		31%		100%	

Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Figura 20: Descripción según Soporte institucional



Fuente: *Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO*

Interpretación:

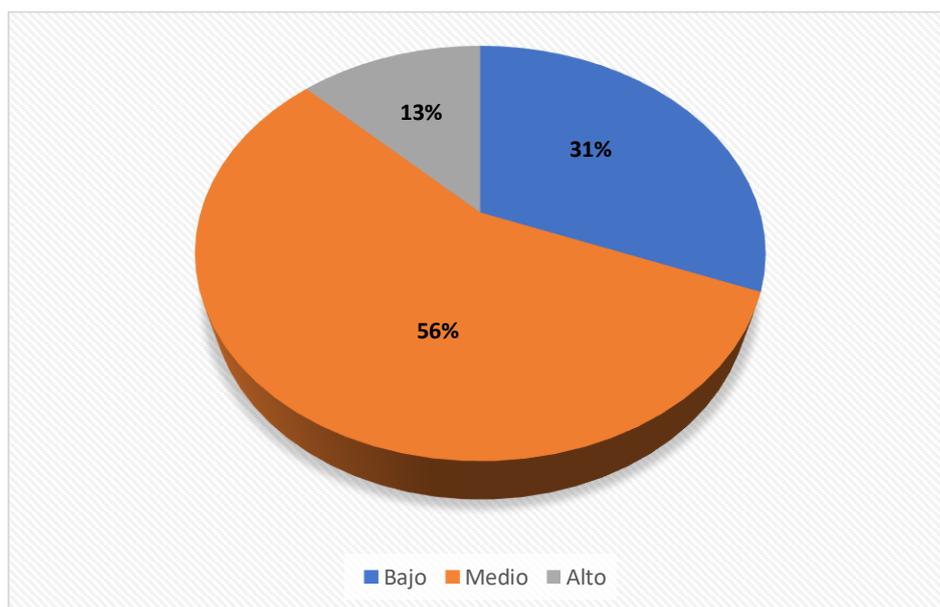
En la figura 22 En cuanto a su percepción los conductores de personal calificaron a la dimensión soporte institucional con un nivel bajo que representa el 24%, medio con un 45% y un 31% alto.

Tabla 17: Descripción según Seguridad en el trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
5	Diseño de procedimientos	14	8%	114	68%	39	23%	167	100%
7	Salario	11	7%	132	79%	24	14%	167	100%
8	Comparación de salarios	14	8%	135	81%	18	11%	167	100%
9	Sistema de seguridad social	22	13%	113	68%	32	19%	167	100%
10	Planes de retiro en la institucion	104	62%	63	38%	0	0%	167	100%
11	Condiciones físicas área de trabajo	0	0%	41	25%	126	75%	167	100%
12	Oportunidad de actualización	0	0%	114	68%	53	32%	167	100%
13	Programas de capacitación	115	69%	52	31%	0	0%	167	100%
29	Cobertura de necesidades con el salario	106	63%	61	37%	0	0%	167	100%
30	Insumos para el desarrollo de la labor	98	59%	64	38%	5	3%	167	100%
31	Calidad de insumos	16	10%	134	80%	17	10%	167	100%
33	Oportunidades de capacitación	22	13%	145	87%	0	0%	167	100%
61	Exámenes periódicos de salud	42	25%	125	75%	0	0%	167	100%
63	Cambios de categoría	113	68%	54	32%	0	0%	167	100%
72	Calidad del servicio de salud	100	60%	67	40%	0	0%	167	100%
Totales		777		1414		314		2505	
			31%		56%		13%		100%

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 21: Descripción según Seguridad en el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

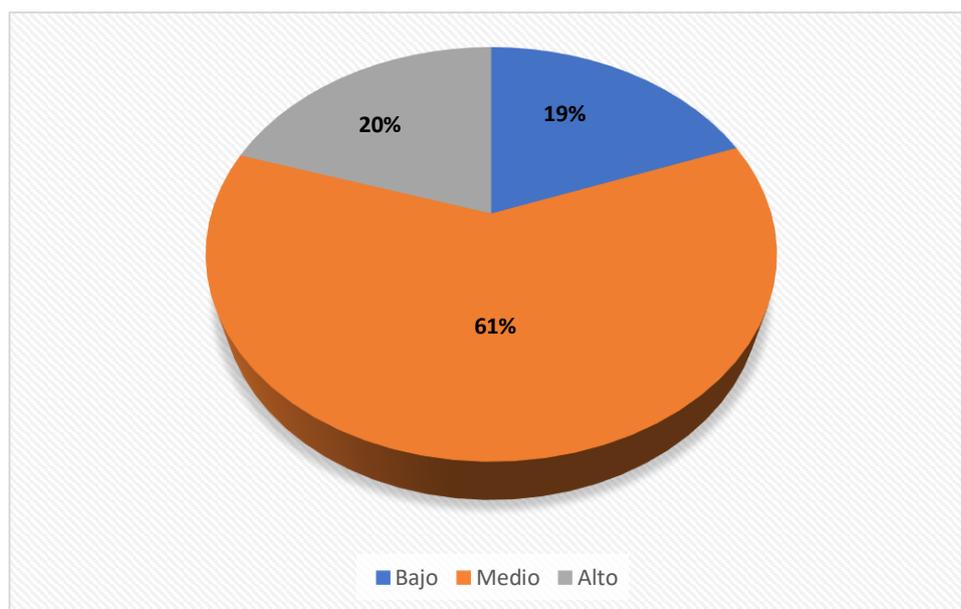
En la figura 23 En cuanto a su percepción los conductores de personal calificaron a la dimensión seguridad en el trabajo con un nivel bajo que representa el 31%, medio con un 56% y alto con un 13%.

Tabla 18: Descripción según Integración al puesto de trabajo

N°	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
18	Trato con compañeros	16	10%	123	74%	28	17%	167	100%
32	Respeto derechos laborales	11	7%	100	60%	56	34%	167	100%
36	Logro objetivos comunes	0	0%	135	81%	32	19%	167	100%
37	Motivación para el trabajo	29	17%	121	72%	17	10%	167	100%
39	Conflictos resueltos mediante dialogo	0	0%	28	17%	139	83%	167	100%
40	Logro objetivos propios y metas	69	41%	98	59%	0	0%	167	100%
41	Solidaridad compañeros	55	33%	112	67%	0	0%	167	100%
42	Ayuda compañeros realizar tareas	42	25%	125	75%	0	0%	167	100%
43	Disposición de subordinados	64	38%	97	58%	6	4%	167	100%
65	Puesto de trabajo acorde a la preparacion académica	36	22%	75	45%	56	34%	167	100%
	Totales	322		1014		334		1670	
	%	19%		61%		20%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 22: Descripción según Integración al puesto de trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

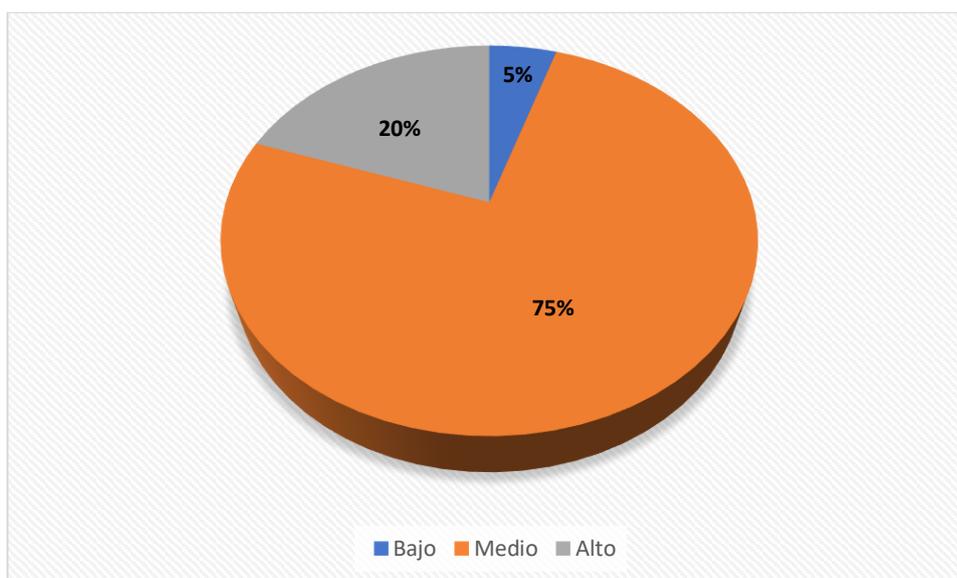
En la figura 24 En cuanto a su percepción los conductores de personal calificaron a la dimensión Integración al puesto de trabajo con un nivel medio que representa el 61% y bajo con un 19% y un 20% alto

Tabla 19: Descripción según Satisfacción por el trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
1	Forma de contratación	0	0%	131	78%	36	22%	167	100%
2	Jornada de trabajo	0	0%	115	69%	52	31%	167	100%
3	Turnos de trabajo asignado	0	0%	146	87%	21	13%	167	100%
4	Cantidad de trabajo asignado	0	0%	150	90%	17	10%	167	100%
14	Satisfacción de trabajo en la institucion	0	0%	119	71%	48	29%	167	100%
15	Funciones desempeñadas	0	0%	127	76%	40	24%	167	100%
16	Uso habilidades y potenciales en el trabajo	0	0%	98	59%	69	41%	167	100%
17	Realización de todas las tareas	0	0%	130	78%	37	22%	167	100%
20	Oportunidades aplicación de la creatividad	44	26%	98	59%	25	15%	167	100%
21	Reconocimiento recibido de otras personas	32	19%	128	77%	7	4%	167	100%
22	Desempeño profesional trabajo	14	8%	145	87%	8	5%	167	100%
Totales		90		1387		360		1837	
			5%		76%		20%		100%

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 23: Descripción según Satisfacción por el trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

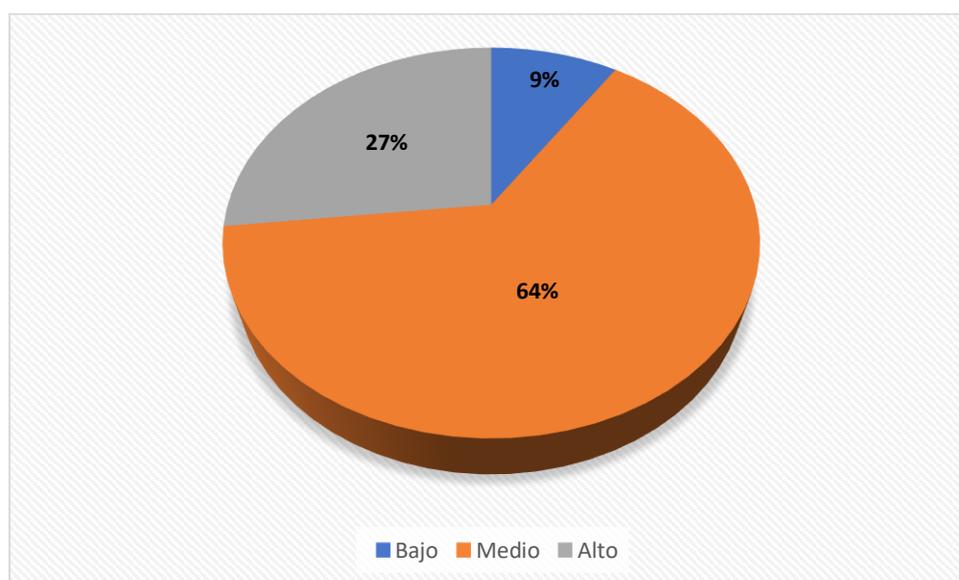
En la figura 25 En cuanto a su percepción los conductores de personal calificaron a la dimensión Satisfacción por el trabajo con un nivel medio de 75%, 5% bajo y tan sólo un 20% alto.

Tabla 20: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
23	Calidad servicios básicos vivienda	0	0%	70	42%	97	58%	167	100%
24	Dimensiones y distribución vivienda	0	0%	142	85%	25	15%	167	100%
34	Identificación objetivos institución	56	34%	89	53%	22	13%	167	100%
35	Utilidad del trabajo para otras personas	37	22%	94	56%	36	22%	167	100%
38	Disfrute uso habilidades y destrezas	8	5%	146	87%	13	8%	167	100%
59	Integridad capacidades físicas, mentales y social	24	14%	78	47%	65	39%	167	100%
60	Integridad capacidades físicas, mentales y social	0	0%	96	57%	71	43%	167	100%
62	Acceso cantidad y calidad alimentos (trabajo)	0	0%	145	87%	22	13%	167	100%
66	Contribución trabajo buena imagen institucional	0	0%	139	83%	28	17%	167	100%
71	Alimentación suficiente en cantidad y calidad	19	11%	79	47%	69	41%	167	100%
73	Logro objetivos respecto al trabajo	26	16%	97	58%	44	26%	167	100%
Totales		170		1175		492		1837	
%		9%		64%		27%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 24: Descripción según Bienestar logrado a través del trabajo



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

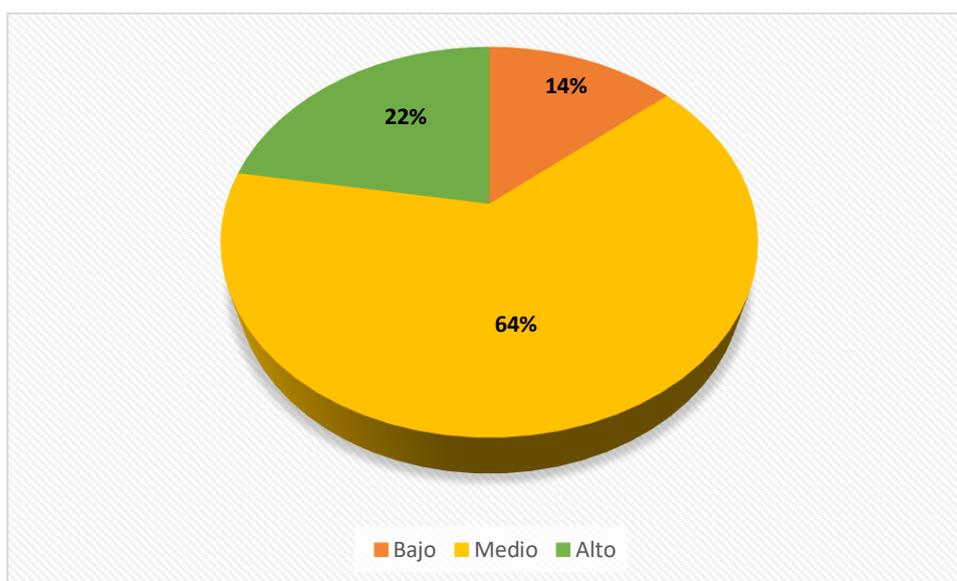
En la figura 26 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo con un nivel medio de 64%, nivel bajo de 9%, 27% alto.

Tabla 29: Descripción según Desarrollo personal

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
53	Oportunidad de hacer frente a la adversidad	0	0%	98	59%	69	41%	167	100%
54	Muestra de reconocimiento compañeros o cli	44	26%	98	59%	25	15%	167	100%
64	Posibilidad mejoramiento nivel de vida	51	31%	93	56%	23	14%	167	100%
67	Logro satisfactores personales	32	19%	113	68%	22	13%	167	100%
68	Mejora de potenciales	0	0%	113	68%	54	32%	167	100%
69	Obtención vivienda por el empleo	48	29%	119	71%	0	0%	167	100%
70	Cuidado necesario de la integridad capacidad	0	0%	97	58%	70	42%	167	100%
74	Logro objetivos institución	9	5%	123	74%	35	21%	167	100%
	Totales	184		854		298		1336	
	%	14%		64%		22%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 25: Descripción según Desarrollo personal



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

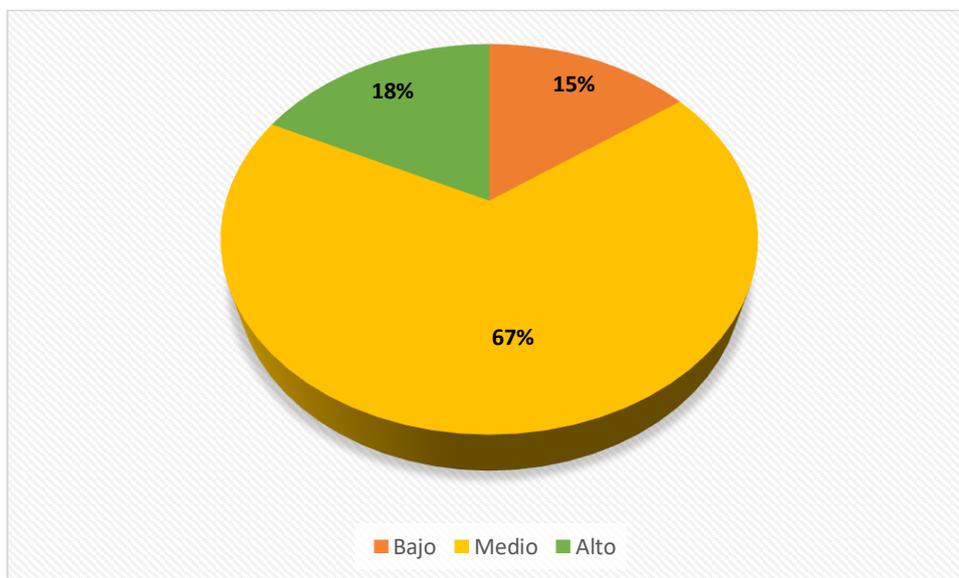
En la figura 27 En cuanto a su percepción los conductores de buses calificaron a la dimensión Desarrollo personal con un nivel medio con un 64 %, nivel alto de 22%, 14 % bajo.

Tabla 21: Descripción según Administración del tiempo libre

N° Pregunta	Factor	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Totales	%
25	Llevar trabajo a casa	17	10%	118	71%	32	19%	167	100%
55	Cumplimiento actividades fuera del horario	0	0%	69	41%	98	59%	167	100%
56	Oportunidad de convivir con la familia	54	32%	113	68%	0	0%	167	100%
57	Participación de actividades domesticas	25	15%	142	85%	0	0%	167	100%
58	participación de actividades de la familia	29	17%	120	72%	18	11%	167	100%
	Totales	125		562		148		835	
	%	15%		67%		18%		100%	

Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISAL

Figura 26: Descripción según Administración del tiempo libre



Fuente: Cuestionario Calidad de vida laboral CVT – GOHISALO

Interpretación:

En la figura 28 En cuanto a su percepción los conductores calificaron a la dimensión Administración del tiempo libre con un nivel medio de 67%, nivel bajo de 15% y 18% alto.

DISCUSION DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación, tienen como fin establecer el nivel de calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo-2020. De tal manera se analizan y discuten los resultados de la investigación en comparación con otros estudios realizados sobre el tema, así como también con la hipótesis.

La calidad de vida laboral es media, siendo percibida por un 70% de conductores de carga como media, un 65% de los conductores de pasajeros lo consideran medio y un 62% de los conductores de personal lo consideran media. Sin embargo en sus dimensiones de soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción, bienestar logrado, desarrollo personal e inclusive su tiempo libre, como lo señala Costello y Suarez (2015), manifiestan que las empresas deben de considerar mejorar todas las dimensiones de la calidad de vida laboral puesto que los conductores potenciales, a menudo dudan en aceptar un trabajo que requiere mucho tiempo fuera de casa y que los empresarios del autotransporte y los conductores tienen la capacidad de tomar acciones para ayudar a mejorar sus condiciones laborales y de salud, por lo que se deben promover estilos de vida saludable.

En la figura 7, 15 y 24 En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión seguridad en el trabajo con un nivel bajo que representa el 23%, medio con un 67% y alto con un 10%. Si bien el sistema de seguridad según representa alto con un 100%, los conductores de pasajeros creen que es medio con un 59%, sin embargo los conductores de personal creen que es medio con un 68%. Hay que tener en cuenta que la percepción de cada conductor de carga, de pasajeros o de personal con respecto a la salud y a la calidad del servicio que le brinda la empresa es medio pero con distintas ponderaciones y a la calidad. Con esto Aquino et al. (2017) manifiestan que los conductores están expuestos a riesgos físicos y psicosociales, sin embargo, existe la necesidad de establecer políticas y estrategias que impacten en la salud del trabajador. Ya que ellos ejercen un importante papel social al transportar personas para satisfacer sus necesidades consideradas esenciales como trabajo, salud, educación, convivencia social, entre otros.

En la figura 8, 16 y 25. En cuanto a su percepción los conductores de carga calificaron a la dimensión Integración al puesto de trabajo con un nivel medio que representa el 60% y bajo sólo con un 40%, los conductores de pasajeros califican con un 65% medio, 15% bajo y un 20% alto. Donde para los conductores de pasajeros los conflictos resueltos mediante el diálogo representan un nivel alto en un 81% y para los de personal también es alto con puntaje de 83%, que no es percibido por los conductores de carga; para los conductores de

carga la motivación para el trabajo lo califican como baja mientras que los de pasajeros y carga lo consideran como medio con un 69% y 72% respectivamente, el logro de objetivos propios y metas representa un nivel medio con un 50% por los conductores de carga , un 76% por los de pasajeros y un 81% por pasajeros de personal . Donde obtener y articular los componentes materiales y humanos en la parte organizativa y el planeamiento se destacan como prioritarios para un mejor desempeño funcional de una institución; si existe alguna ausencia de los elementos señalados, no habrá un funcionamiento adecuado. (Peñarrieta de Córdoba et al., 2014)

En la figura 9 ,17 y 26 En cuanto a su percepción los conductores de buses calificaron a la dimensión Satisfacción por el trabajo con un nivel medio , sin embargo un 50% de los conductores de carga califican que el turno de su trabajo es óptimo al calificarlo como alto , los conductores de pasajeros y de personal lo califican medio con un 89 y 90% respectivamente esto quiere decir que sienten que sus turnos nos son adecuados .Tal como lo manifiesta González et al(2010) “la satisfacción laboral está centrado en poder lograr y alcanzar las metas profesionales”, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo.

En la figura 10,18 y 27 En cuanto a su percepción los conductores de buses calificaron a la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo con un nivel medio, siendo para los conductores de carga el aspecto calidad de servicios básicos de la vivienda valorado con un 75% es decir un nivel medio , para los de pasajeros de pasajeros este aspecto representa el 63% y para lo de personal equivale aún 58%; así mismo el acceso a la cantidad y calidad de los alimentos para los conductores de personal representan 87% , para los de pasajeros 76% y para lo de carga un 100%.Tal como lo manifiesta Uceda (2017) que la motivación de los choferes de la E.T. “El Cortijo” se encuentra en un nivel alto, lo que les permite satisfacer sus necesidades básicas buscando llegar a las de autorrealización, sólo la dimensión de social y pertenencia se encuentra en un nivel promedio (55.6%)

En la figura 11, 20 y 28, en cuanto a su percepción los conductores de buses calificaron a la dimensión Desarrollo personal con un nivel medio, tanto para los conductores de carga, pasajeros y de personal. Sin embargo, el 50% de los conductores de carga siente que el logro de los objetivos en la institución es bajo, mientras que un 70% de conductores de pasajeros y un 70 % de conductores de personal lo consideran medio. Que si en algo están cumpliendo sus objetivos y que la empresa los apoya. Por lo tanto, González et al, (2010). Lo denomina como la acción de superarse personalmente crecer de manera individual, lograr cambios

personales, desarrollar aspectos humanos, y adoptar nuevos conceptos o una manera nueva de pensar (creencia).

En la figura 12, 21 y 29, en cuanto a su percepción los conductores calificaron a la dimensión Administración del tiempo libre con un nivel medio. Siendo con respecto al cumplimiento con actividades fuera del horario de trabajo lo cual les permite pasar tiempo de calidad con su familia, puesto que “disfrutar horas fuera del trabajo en las cuales realiza otras actividades”. (González et al, 2010).

Además de los factores de CVL estudiados existen otras variables intervinientes que también influyen en la CVL de los conductores, considero que la dimensión Seguridad en el Trabajo al cual González et al, (2010) definen como “tener un ambiente físico y humano adecuado para evitar dificultades por parte de la empresa donde labora”. Considero, que es muy limitada ya que por seguridad en el trabajo debería entenderse como estabilidad laboral haciendo ello referencia al trabajador estable tal como se muestra en la *Tabla 5* y figura 3 donde se aprecia la distribución según condición laboral de los conductores siendo este de 53% es contratado y el 47% es estable, es decir más de la mitad de conductores tienen la condición de trabajador contratado.

Otro aspecto que también llama la atención es la distribución de los conductores según tiempo de servicio como se muestra en la tabla 6 y figura 4 donde el 73 % tiene un tiempo de servicio mayor a 5 años y el 27% menor a 5 años información que no concuerda con la tabla 5 y figura 3 , es decir el porcentaje de personal permanente no coincide con el porcentaje de personal que tiene más de cinco años en la empresa, teniendo en cuenta que cuando se cumple 5 años prestando servicios a una empresa se adquiere la condición de permanente, según lo establece la norma en materia laboral.

Estos aspectos ponen en evidencia algunas malas prácticas en que estarían incurriendo las empresas vinculadas al transporte que estarían contraviniendo la ley en el sentido de que el plazo máximo durante el cual un trabajador puede ser contratado a plazo fijo o de forma temporal, incluso sumando varias modalidades, es de cinco años, es decir, pasado ese tiempo la empresa está obligada a contratar al colaborador de forma indeterminada. En ese sentido, una vez que se pasa a ser personal estable, el sistema legal peruano contempla rígidos mecanismos de protección del trabajador frente al despido que no se encuentra justificado en una causa prevista en la ley.

Tomando en cuenta esta situación, la empresa no estarían cumpliendo con esta normativa y hablando de calidad de vida en el trabajo no se estaría cumpliendo con lo que establece el ordenamiento legal en materia laboral que es una condición básica que las empresas están obligadas a cumplir.

Considero que este aspecto en particular también influye en la CVL ya que no habrá seguridad en el trabajador ni menos satisfacción en el trabajo si el trabajador que por ley es permanente se le sigue considerando en el estatus de contratado con la consiguiente aparente inestabilidad en el trabajo.

Así mismo la hipótesis de que el nivel de la calidad de vida laboral de los conductores es alto, al tener las condiciones necesarias para el desenvolvimiento del conductor dada por la empresa dista de la percepción expuesta en los resultados obtenidos en la figura 5,13 y 22, en cuanto a su percepción los conductores calificaron que el nivel de Calidad de vida en el trabajo es medio, para los conductores de carga con un 70%, lo conductores de pasajeros 65% y los conductores de personal 62%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La calidad de vida laboral percibido por grupo ocupacional conductores independientemente si son de carga, de pasajeros o de personal de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020, lo consideran con un nivel medio.
- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la dimensión soporte institucional es medio; siendo percibido con un 86% por los conductores de carga, un 54 % por los conductores de pasajeros y un 44% por los conductores de personal.
- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la dimensión Seguridad en el trabajo es medio, percibido por un 67% % por los conductores de carga, un 50% por los conductores de pasajeros y un 56% por conductores de personal.
- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la dimensión Integración al puesto de trabajo es medio, percibido por un 60% % por los conductores de carga, un 65% por los conductores de pasajeros y un 61% por conductores de personal.
- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la dimensión Satisfacción por el trabajo es medio, percibido por un 75 % por los conductores de carga, un 79% por los conductores de pasajeros y un 76% por conductores de personal.
- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la dimensión Bienestar logrado a través del

trabajo es medio, percibido por un 80 % por los conductores de carga, un 67% por los conductores de pasajeros y un 64% por conductores de personal.

- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la dimensión Desarrollo personal del trabajador es medio, percibido por un 66 % por los conductores de carga, un 73% por los conductores de pasajeros y un 64% por conductores de personal.
- El nivel de calidad de vida laboral de los conductores de empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 para la Administración del tiempo libre es medio, percibido por un 55 % por los conductores de carga, un 67% por los conductores de pasajeros y un 67% por conductores de personal.
- Se ha evidenciado que la empresa no se estaría cumpliendo con lo que establece el ordenamiento legal en materia laboral que es una condición básica que las empresas están obligadas a cumplir que también influye en la CVL ya que no habrá seguridad en el trabajador ni menos satisfacción en el trabajo si el trabajador que por ley es permanente se le sigue considerando en el estatus de contratado con la consiguiente aparente inestabilidad en el trabajo.
- La hipótesis de que el nivel de la calidad de vida laboral de los conductores es alto, al tener las condiciones necesarias para el desenvolvimiento del conductor dada por la empresa dista de la percepción expuesta en los resultados obtenidos en la figura 5,13 y 22, en cuanto a su percepción los conductores calificaron que el nivel de Calidad de vida en el trabajo es medio, para los conductores de carga con un 70%, lo conductores de pasajeros 65% y los conductores de personal 62%.

RECOMENDACIONES

- A la empresa de transportes LINEA S.A se le recomienda considerar tanto los factores objetivos como subjetivos de la calidad de vida laboral, con respecto a la realidad laboral del trabajador, el comportamiento de este, la relación entre el trabajador y su trabajo que realiza, así como el bienestar laboral que experimenta el trabajador en su centro laboral.
- El personal responsable de recursos humanos debe buscar desarrollar de manera eficiente estrategias centradas en mejorar el entorno físico, un mejor diseño y disposición del lugar de trabajo, salud y bienestar, relaciones interpersonales, el reconocimiento como clave fundamental del éxito., facilidad y eficacia con respeto al desarrollo personal de los conductores de buses de la empresa LINEA S.A.
- Desarrollar un programa de capacitación integral que le permite entrenar a los conductores sobre cómo mejorar sus conocimientos, su habilidad para desarrollar sus tareas asignadas con eficiencia, optimizando los recursos y el tiempo, sus actitudes es decir trabajar el aspecto emocional y su conducta es decir modificar su conducta ante situaciones concretas que permitan tener un trabajador satisfecho y productivo.
- Cumplir con el ordenamiento legal en materia laboral para mejorar la CVL de los conductores de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J., Pérez, M., y Serrano, M. (2000). Análisis de los indicadores de bienestar y calidad de vida para grupos específicos el caso de la tercera edad. Sevilla: Instituto de estadística de Andalucía. Extraído el jueves 21 de Junio de 2015 desde https://www.academia.edu/9707974/An%C3%A1lisis_de_los_indicadores_de_bienestar_y_calidad_de_vida_para_grupos_espec%C3%ADficos_el_caso_de_la_tercera_edad
- Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, una guía didáctica. Extraído el miércoles 10 de Diciembre de 2014 desde https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Álvarez-Gayou, J. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México: Editorial Paidós. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179421423011.pdf>
- Aquino, J., Gomes, S., Ribeiro, B., Ferreira, E., Brandão, W., Gomes, M. (2017), Condiciones de trabajo en conductores de autobús: de servicio público a fuente de riesgo. *Index Enferm.* 2017, 26(1-2). pp.34-38.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología, 3. Extraído el miércoles 10 de Diciembre de 2014 desde https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Baguer Alcalá, Á. (2009). Dirección de personas: un timón en la tormenta: Cómo implantar con sencillez, de forma práctica, la dirección de personas en la empresa. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Barroso, F. (2012). Responsabilidad social empresarial: ¿filosofía empresarial o herramienta para aumentar la productividad y las ganancias? Un estudio en el Sureste de México. En L.A. Verduzco (Ed.) De la responsabilidad social integral al desarrollo sustentable

(pp. 134-158). México: Fondo Editorial Observatorio Económico y Social Anáhuac Mayab.

Berrones (2017) Choferes del autotransporte de carga en México: investigaciones sobre condiciones laborales y la cadena de suministro. *Revista Transporte y Territorio*. Universidad de Buenos Aires Argentina Recuperado desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333053372012> Chambilla, U. (2017) Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo

Berrones, L.D(2017) Choferes del autotransporte de carga en México: investigaciones sobre condiciones laborales y la cadena de suministro *Revista Transporte y Territorio* (17), pp. 251-266

Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. *Administración de recursos humanos* (12a. ed.). (P. M. Sacristán, trad.). México: Thomson Learning. 2001

Blau, G. and Boal, K. (1987) Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300. Recuperado desde:

[https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927891](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927891)

Chiang, M. & Krausse, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación. *Horizontes Empresariales*, 8(1), 23-50

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo México*: Mc. Graw Hill.

Díaz y Choque (2016) Motivación y satisfacción laboral en conductores de transporte de carga pesada. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Recuperado desde:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8651/PSdimag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- French, W. (1996). *Desarrollo Organizacional*. New Jersey: Editorial Prentice Hall.
- Frias, P. (2018) “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*” (Tesis posgrado) Universidad de Chile
- García, C. (2012) *Percepción de la calidad de vida del personal docente de una dependencia universitaria pública en Nuevo León*. (Tesis posgrado) Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey.
- Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/2844/1/1080224683.pdf>
- Granados, I. (2011) *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*. Revista IIPSI Facultad de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Guízar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones* México: Mc. Graw Hill.
- Grimaldo, M. y Reyes, M. (2014) *Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), febrero,50-57
- González, R.; Hidalgo-,G.; Salazar, J. y Preciado-Serrano, M. (2010, Abril/Junio). *Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO"* *Ciencia & Trabajo*, 12(36), pp 332-340.
- <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
- Hellriegel, D. y Slocum, J.(2004) *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Hernández, R.; Fernández, F. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. México, Editorial: Mc. Graw Hill

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... Sapiens. Revista Universitaria de Investigación 7, (1), pp. 43-57.

<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). 8.a Reunión Regional Europea. Información sobre Calidad de la vida en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Oviedo y Sacanambuy (2016) Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. Revista Universitaria Salud. 2016; 18(3):432-446 Recuperado desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v18n3/v18n3a04.pdf>

Peñarrieta, I., Flores, F., Gutierrez, T., Piñonez, M., Quintero, L., Castañeda, H. (2014). Self-management in chronic conditions: partners in health scale instrument validation. Nursing Management. 20(10) Recuperado desde:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24571163>

Pérez, C. (2015). Calidad de vida laboral de los empleados de pequeñas y medianas unidades productoras de leche bajo sistemas de pastoreo en los municipios de Don Matías y La Unión, *Journal of agriculture and Animal Sciences*, 5(2), 33-48

Reeves, C., & Bednar, D. A. (1994). Defining Quality: Alternatives and Implications. *The Academy of Management Review*, 19(3), 419-445.

<https://www.jstor.org/stable/258934?seq=1>

Rebolledo, B. (2015) “*Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán* (Tesis pregrado). Universidad Bio Bio

Reyes, P. (2017) Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. 20 (1), pp. 119 - 134

Ríos, T. (2018) Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016. (Tesis de Pregrado) Universidad San Martín de Porres.

http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S (2009). *Comportamiento organizacional*, México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Segurado, A. y Agulló E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14(4)

Recuperado desde: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>

Sentís, R. (2016) Salud laboral en conductores profesionales del transporte por carretera (Tesis Doctoral). Universitat Rovira I Virgili Recuperado desde: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/398698/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trigoso, M. (02-04-2019) El 89% de empresas de transporte interprovincial sería informal. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/89-empresas-transporte-interprovincial-seria-informal-263053-noticia/?ref=gesr>

Uceda, D.(2016) Inteligencia emocional y motivación de los choferes de la empresa de transportes “El Cortijo” S.A.C, Trujillo 2016(Tesis postgrado) Universidad Cesar Vallejo

Urzúa, A., y Caqueo, A. (2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.

Recuperado desde:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006

Vara, A. (2015) 7 Pasos para una tesis exitosa. Lima-Perú. Editorial: Macro EIRL,

Vallejo, M. (2017) *Relación Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral* (Tesis de Pregrado) Universidad Peruana Cayetano Heredia.

<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1035>

Zavaleta, W. (2019). *Compromiso Organizacional y Productividad De Empresas Mineras no Metálico ubicadas en La Región De La Libertad y Ancash - 2018*. (Tesis Posgrado) Universidad Cesar Vallejo

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31389>

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado (a) conductor (ra) el cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020. Se agradece de antemano su colaboración. Marca con una X una sola alternativa a cada pregunta.

Datos de Control:

1. Edad: 2. Sexo: F () M () 3. Condición Laboral: Estable () Contrato () 4. Tiempo de servicio: Menor de 5 años () Más de 5 años ()

ITEMS	1 Bajo	2 Medio	3 Alto
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro			
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro			
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro			
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es			
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo			
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo			
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la remuneración que tengo			
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento			
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado			
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución			
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución			
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es			
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es			
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es			
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es			
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es			
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo			
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores			
20. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo			
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento			
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es			
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro			
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es			

25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta			
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo			
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo			
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación			
29. Considero que mi remuneración es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas			
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales			
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida			
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales			
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación			
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución			
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?			
36. Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos comunes con mis compañeros de trabajo			
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo			
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias			
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo			
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo			
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros			
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas			
43. Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas			
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores			
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades			
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral			
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo			
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas			
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme			
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo			
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción			
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes			
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente			
54. Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo			
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo			
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia			

57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas			
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)			
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)			
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales			
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)			
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos			
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias			
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución			
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación			
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios			
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución			
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo			
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento			
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales			
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad			
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma			
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo			
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución			

ANEXO 2: Preguntas por Dimensión

SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO		SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
PREGUNTA A	FACTOR	PREGUNTA	FACTOR
6	Supervisión 5 Diseño de procedimientos	5	Diseño de procedimientos
19	Trato de superiores 7 Salario	7	Salario
26	Procedimientos 8 Comparación de salarios	8	Comparación de salarios
27	Evaluación de procesos 9 Sistema de seguridad social	9	Sistema de seguridad social
28	Retroalimentación 10 Planes de retiro en la institución	10	Planes de retiro en la institución
44	Interés por calidad de vida del trabajador	11	Condiciones físicas área de trabajo
45	Satisfacción de necesidades	12	Oportunidad de actualización
46	Conocimiento y resolución de problemas	13	Programas de capacitación
47	Reconocimiento por la labor desempeñada	29	Cobertura de necesidades con el salario
48	Apoyo del jefe en resolución de problemas	30	Insumos para el desarrollo de la labor
49	Apoyo del jefe en problemas extra laborales	31	Calidad de insumos
50	Retroalimentación de compañeros y superiores	33	Oportunidades de capacitación
51	Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador	61	Exámenes periódicos de salud
52	Libertad de expresión de opiniones 63 Planes de carrera	63	Planes de carrera
		72	Calidad del servicio de salud

INTEGRACIÓN PUESTO DE TRABAJO		SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	
PREGUNTA	FACTOR	PREGUNTA	FACTOR
18	Trato con compañeros	1	Forma de contratación
32	Respeto derechos laborales	2	Jornada de trabajo
36	Logro objetivos comunes	3	Turnos de trabajo asignado
37	Motivación para el trabajo	4	Cantidad de trabajo asignado
39	Conflictos resueltos mediante dialogo	14	Satisfacción de trabajo en la institución
40	Logro objetivos propios y metas	15	Funciones desempeñadas
41	Solidaridad compañeros	16	Uso habilidades y potenciales en el trabajo
42	Ayuda compañeros realizar tareas	17	Realización de todas las tareas
43	Disposición de subordinados	20	Oportunidades aplicación de la creatividad
65	Puesto de trabajo acorde a la preparación académica	21	Reconocimiento recibido de otras personas
		22	Desempeño profesional trabajo

BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		DESARROLLO PERSONAL	
PREGUNTA	FACTOR	PREGUNTA	FACTOR
23	Calidad servicios básicos vivienda	53	Oportunidad de hacer frente a la adversidad
24	Dimensiones y distribución vivienda	54	Muestra de reconocimiento compañeros o clientes
34	Identificación objetivos institución	64	Posibilidad mejoramiento nivel de vida
35	Utilidad del trabajo para otras personas	67	Logro satis factores personales
38	Disfrute uso habilidades y destrezas	68	Mejora de potenciales
59	Integridad capacidades físicas, mentales y sociales activ. Diarias	69	Obtención vivienda por el empleo
60	Integridad capacidades físicas, mentales y sociales activ. Laborales	70	Cuidado necesario de la integridad capacidades
62	Acceso cantidad y calidad alimentos (trabajo)	74	Logro objetivos institución
66	Contribución trabajo buena imagen institucional		
71	Alimentación suficiente en cantidad y calidad		
73	Logros objetivos respecto al trabajo		

ADMINISTRACIÓN TIEMPO LIBRE	
PREGUNTA	FACTOR
25	Llevar trabajo a casa
55	Cumplimiento actividades fuera del horario
56	Oportunidad de convivir con la familia
57	Participación de actividades domesticas
58	Participación de actividades de la familia

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo - 2020

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del grupo ocupacional de conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo -2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer el nivel de calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la calidad de vida laboral en su dimensión Soporte institucional para el trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020. • Identificar la calidad de vida laboral en su Seguridad en el trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020. • Identificar la calidad de vida laboral en su dimensión Integración al puesto de trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020. 	<p>Hipótesis General</p> <p>La calidad de vida laboral del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020 tiene un nivel alto.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte Institucional para el Trabajo • Seguridad en el Trabajo • Integración del puesto de trabajo • Satisfacción por el trabajo • Bienestar logrado a través del trabajo • Desarrollo personal del trabajador • Administración del tiempo libre 	<p>Población:</p> <p>La población estará compuesta por los conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020, siendo en total 130 conductores de buses .</p> <p>Muestra:</p> <p>La población general está compuesta por 60 docentes, con contrato vigente en el semestre 2020-I</p>	<p>Método:</p> <p>Inductivo- Deductivo Analítico Hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Transeccional descriptivo</p> <p>El diseño se diagrama de la siguiente forma.:</p> <p style="text-align: center;">X ----- Y</p> <p>Donde:</p> <p>X: Representa la variable independiente Calidad de vida laboral</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Calidad de vida en el trabajo CVT - GOHISALO</p> <p>González et al. (2010)</p>

	<ul style="list-style-type: none">● Identificar la calidad de vida laboral en su dimensión Satisfacción por el trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020.● Identificar la calidad de vida laboral en su dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020.● Identificar la calidad de vida laboral en su dimensión Desarrollo personal del trabajador del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020.● Identificar la calidad de vida laboral en su dimensión Administración del tiempo libre del grupo ocupacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A en la ciudad de Trujillo -2020.					
--	---	--	--	--	--	--