UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa
avícola peruana

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR

Olivera Gal'Lino, Lía Valeria María [\(0000-0002-4416-2402\)](#)

ASESOR

Reyes Bossio, Mario Alexander [\(0000-0003-4655-1927\)](#)

Lima, 27 de julio de 2020

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mis padres, quienes siempre con su ejemplo me enseñaron a luchar para alcanzar mis metas. A Mario Reyes por todas las asesorías brindadas, por ser mi asesor desde la elección del tema de tesis. A la familia de Joshua que durante la aplicación de los cuestionarios me facilitaron el hospedaje en una zona aledaña al distrito donde se encontraban las plantas. A la persona que me facilitó el nexo con la empresa a investigar y a todas las personas que me impulsaron a seguir adelante, sobre todo a Joshua y Andrea quienes siempre estuvieron acompañándome durante este proceso y me impulsaban a más.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y las dimensiones de Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana. Para ello, se aplicó el cuestionario CVT-Gohisalo y el cuestionario de Motivación laboral de Steers y Braunstein en una muestra de 179 trabajadores de una empresa avícola privada. Entre los resultados se obtuvo correlaciones significativas entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y las dimensiones de Motivación laboral. Asimismo, se encontró diferencias significativas en las dimensiones de Soporte institucional, Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal, según género y en las dimensiones de Bienestar logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre, según sede de trabajo.

Palabras clave: Calidad de vida laboral; Motivación laboral; trabajadores; empresa avícola.

ABSTRACT

The present research had as objective, analyze the relation between the dimensions of quality of working life and work motivation in employees of peruvian poultry company. For that purpose, the CVT Gohisalo questionnaire, and Steers and Braunstein work motivation questionnaires were applied in a sample of 179 workers of a private poultry Company. Among the results, there were obtained meaningful interrelationships between quality of working life and work motivation measurements. Furthermore, meaningful differences were found in the institutional support measurements, welfare achieved through the job and management of the time off as workplace.

Keywords: Quality of working life; Work motivation; Employees; Poultry Company.

Introducción

A nivel mundial, los países tienen una serie de legislaciones o normativas que rigen tanto para las empresas como para los trabajadores en el ámbito laboral (López-Mateo, López-Salazar & Ríos-Manríquez, 2015). En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la población en edad de trabajar (PET) es considerada desde los 14 años a más y se estima que de esta población, la población económicamente activa (PEA) entre el trimestre de mayo, junio y julio 2019 fue de 5221,7 personas (66.9%) de 7807,6 personas en Lima metropolitana (INEI, 2019a). Asimismo, en el Perú, una de las mayores dificultades de la economía peruana es poder generar empleos de calidad (Chacaltana & Yamada, 2009).

Un empleo de calidad según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) considera una serie de legislaciones y beneficios que los trabajadores obtienen al formalizarse laboralmente como: remuneración mínima establecida, jornada máxima de trabajo (no superior a las 8 horas diarias o a 48 horas semanales) refrigerio (min. 45 min) descanso semanal (como mínimo 24 horas consecutivas por cada semana laborada y descanso remunerado en los días feriados), licencia pre- natal y post- natal, licencia por paternidad y vacaciones trucas (MINTRA, 2014). Según estadísticas, la población con empleo adecuado o empleo de calidad durante el trimestre de mayo, junio y julio 2019 fue de 33 mil 153 mil 200 personas (60%) del total de la PEA (INEI, 2019a).

La calidad de vida laboral (CVL) es un proceso dinámico y continuo del conjunto de condiciones laborales anteriormente mencionadas al obtener un empleo formal y la percepción individual del trabajador junto con sus actitudes, niveles cognitivos y comportamientos donde comprenden y actúan según sus impulsos sobre su entorno y en éste influyen aspectos como la cultura, la actividad laboral, la edad, variables como la motivación, satisfacción, rendimiento del trabajador y otros. Estos tienen que ser medidos de manera

constante en el día a día y su resultado impactará a nivel organizacional (Aldrete, Contreras, González, Hidalgo & León, 2015; Agulló & Segurado, 2002; Esparza-Juárez, et al., 2016; González, et al., 2010; Mesén, 1998; Casas, Cañas, Lorenzo & Repullo, 2002; López-Mateo, López-Salazar & Ríos-Manríquez, 2015). Para un análisis global de la vida laboral de los trabajadores, es necesario prestar atención a todos los niveles de la organización, sobre todo a los subsistemas, ambientes dinámicos, comunicación, entre otros. Esto a su vez permitirá que los trabajadores desarrollen valores, creencias, pautas de comportamiento y actitudes (Agulló & Segurado, 2002; Mesén, 1998).

Según la consultora Pricewaterhouse Cooper (PwC), solo el 39% de las empresas apuntaban a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y el 50% de las empresas no lograban disminuir los indicadores de rotación de sus trabajadores, generando que pierdan competitividad y los índices de crecimiento a nivel corporativo decaigan (Cabadiana, 2018; Radio Programas del Perú, 9 de abril de 2014).

La CVL según los autores González, Hidalgo, Preciado y Salazar fue medida desde el 2010 por una serie de dimensiones. La primera dimensión es Soporte institucional que involucra el apoyo, recompensa y evaluación que la empresa brinda a sus trabajadores a través de los jefes directos realizando seguimiento a sus funciones. Según la investigación de Siegrist (como se citó en Gómez, Hernández & Méndez; 2014) complementan la idea mencionando que existen tres tipos de recompensas: económicas, el reconocimiento y el control de status o estabilidad que la empresa brinda al trabajador. Berrelleza, Ojeda y Talavera (2016) afirman también que un alto nivel de percepción de apoyo organizacional satisface el sentido de estima y pertenencia en los trabajadores.

La segunda dimensión es seguridad en el trabajo donde se vela por las mejoras de las condiciones laborales y por los insumos que los trabajadores requieren para la obtención final del trabajo, los procedimientos y otros (González et al., 2010; Huillca, 2017).

La tercera dimensión propuesta por los autores es la integración del puesto de trabajo, donde se mide el compromiso y grado de pertenecía recalcando la motivación, desenvolvimiento autónomo y la participación activa que sienten los trabajadores (Baard & Deci, 2004; González, et al., 2010;). Esta dimensión también es definida como la libertad para desarrollar las enseñanzas y la expresión (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

La cuarta dimensión es la satisfacción por el trabajo clarificándola cómo la sensación de placer que siente el colaborador al realizar las tareas, su dedicación, conocimientos, habilidades, entre otros para alcanzar las metas propuestas (González et.al., 2010; Aldrete, Contreras, González, Hidalgo & León, 2015; Agulló & Segurado, 2002; Esparza-Juárez, et al., 2016; González, et al., 2015; Mesén, 1998). Esta dimensión se relaciona con el control y percepción que posee el trabajador para realizar sus funciones, donde muchas veces deberá tomar decisiones. (Vílchez, 2017)

La quinta dimensión es el bienestar logrado a través del trabajo definido como la sensación de satisfacción que el trabajador obtiene al alcanzar la meta laboral propuesta (González et al., 2010).

La sexta dimensión es el desarrollo personal del trabajador, cómo el aumento de logros, expectativas, autoconocimiento, entre otros, se relacionan con la actividad laboral (González et al., 2010).

Por último, la séptima dimensión es la administración del tiempo libre o plano individual, donde los colaboradores realizan actividades extra laborales, privadas y disfrutan de éstas. Reyes (2017) complementa la idea mencionando que de éstas depende la recuperación del estado de ánimo a través de las relaciones interpersonales.

Luego de conocer la variable de CVL y sus dimensiones, comprendemos que las empresas deben empezar a invertir en ésta, considerando el bienestar de sus trabajadores y la oportunidad de crecer, de implementar técnicas, y permitir la incorporación de sus

trabajadores en la toma de decisiones a nivel corporativo, con el fin de lograr mayor productividad para las empresas y reducir el porcentaje de ausentismo y rotación de los trabajadores (Mesén, 1998; Martínez, Oviedo-Trespalacios & Luna, 2013; Zubiri, 2013; Flores, García-Calvo, González-Gil & Jenaro, 2010; Larrañaga, Lizárraga, Molina & Pérez, 2018; Arguelles, Quijano & Sahuí, 2014). También podemos agregar que, no solo es necesario que las empresas se centren en fomentar la calidad de vida laboral de sus trabajadores, sino también, en trabajar la motivación y compromiso, ya que, estas variables sostienen y direccionan su desempeño individual hacia un incentivo que satisfaga las necesidades que consideren importantes y a su vez, se aumentará la competitividad laboral (Díaz, Díaz & Morales, 2014; Noy & Tabares, 2012). Por ello, se mencionará a profundidad sobre el concepto de motivación.

La motivación es un proceso adaptativo y autorregulativo del deseo indeterminado de la persona con la finalidad de satisfacer necesidades a través de la realización de tareas y que a su vez, influye en el desempeño laboral y compromiso organizacional (Acosta, Arango & Osorio, 2016; Arrieta, Ceja, Curioso & Navarro, 2014; Camacho-Avalos, Escalante-Osorio, Quispe & Salazar, 2014; Forero & Garcia, 2014; Hernández & Reyna, 2013). Según la teoría de Mc Clelland menciona que existen tres necesidades que las personas aprenden mediante su interacción: motivación de logro, poder y afiliación. La motivación de logro vendría a ser el impulso que tiene la persona, en este caso el trabajador para vencer los desafíos, buscar su crecimiento y alcanzar el éxito. La motivación de poder es el impulso y la influencia de lograr la meta propuesta, aceptando riesgos y disfrutando de este proceso y la motivación de afiliación es el reconocimiento de los trabajadores por sus actitudes fomentando que estos se relacionen con personas reconocidas (McClelland, 1989; Castro-López, Huilcapi-Masacon & Jácome-Lara, 2017; Camacho-Avalos et al., 2014; Sánchez, 2016; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Steers & Braunstein, 1975; Rodríguez, 2017).

Es necesario también precisar cuál era el panorama de la actividad avícola para de esta forma comprender el contexto por el cual atravesaba la empresa. La actividad avícola en el año 2018 se incrementa entre enero y diciembre en 7,7% (ave 7,5%, huevo 8,9% y pollo en 8%) en comparación con el año 2017. Durante el año 2019 según lo informa el presidente de la Asociación Peruana de Avicultura (APA) Perú ocupó el cuarto puesto en producción de pollos en Latinoamérica y se pronosticó que iría en aumento. Las principales regiones productoras de pollo son: Lima, La Libertad, Arequipa e Ica y de huevos comerciales: Ica, Lima y La Libertad (Ministerio de Agricultura y Riesgo, 2018; Gutiérrez, 2019; La República, 26 de junio de 2019). Además, el rubro cuenta con áreas como: Reproductora e incubadora, Recolección, Análisis de laboratorio, Selección de huevos, Packing o Embalaje y Despacho, Distribución y Entrega y Administrativa (El Huevo de Oro, sf; Avivel, 2017)

Durante esta realidad, la empresa atravesaba también por una reestructuración jerárquica y desarrollo de nuevos objetivos.

Por otro lado, con respecto a la relevancia de esta investigación, aporta con conocimiento actualizado del concepto de las variables, permite también conocer la relación y comportamiento de sus dimensiones en el rubro avícola y posibilita a la empresa conocer cuantificadamente la percepción de sus trabajadores, de esta manera puedan desarrollar propuestas y acciones a posterior.

En tal sentido, el objetivo principal de la presente investigación es establecer la relación entre las dimensiones de la Calidad de vida laboral y las dimensiones de la Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana. Asimismo, se realizan objetivos secundarios como: comparar la calidad de vida laboral y motivación laboral según sexo y sede.

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por 179 trabajadores de una empresa avícola. El método de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, es decir, los participantes que en el momento de la entrega de los cuestionarios se encuentren desocupados y que laboren en la planta (Hernández, Fernández & Baptista; 2010). Respecto a los criterios de inclusión, solo se requirió que sean trabajadores del área operativa y/o administrativos de las plantas de la empresa (Pachacamác y Cañete) siendo un total de seis plantas.

Se obtuvo de la muestra total de trabajadores que el 78.8% son hombres mientras que el 21.2% son mujeres. La media de la edad fue de 35 años con una desviación estándar de $\sigma=10.56$ siendo la edad mínima 20 y la máxima 75 años. Con respecto a la distribución por sedes, el 6.5% pertenece a la sede de Lima, mientras que el 93,5% a las sedes de Cañete. También se encontró que el 38,9% son convivientes, el 31,2% son casados, el 26,8% soltero, 1,9% divorciados y el 1,2% viudos y con respecto al grado de instrucción 2,5% cuentan con primaria incompleta, 2,8% con primaria completa, 23,4% con secundaria incompleta, 34,6% con secundaria completa, 8,1% son técnico incompleto, 11,2% son técnico completo, 8,1% con universitario incompleto y 9,3% con universitario completo.

Instrumentos

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

El cuestionario (CVT-GOHISALO) de los autores González, Hidalgo, Preciado y Salazar (2010). Está compuesto por 7 dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre. Fue validado en el Perú a través de un test y re test, los resultados arrojaron correlaciones altas mostrando estabilidad en los resultados y en el instrumento (Carhuapoma-

Acosta, Chávez- Flores, Guevara-Morote, Krederdt-Araujo, Peñarrieta-de Córdova y Santiago-Abregú; 2014). También se encontró la versión breve del instrumento validado en el Perú en el año 2020 y consta de 31 ítems con sus mismas dimensiones y con una confiabilidad de 0.9 (Adanaqué & Reynoso, 2020). En esta investigación se procedió a utilizar la versión larga, ya que, durante el momento de la aplicación no se tenía conocimiento de la versión breve validada en el Perú.

En total el cuestionario cuenta con 74 ítems en escala Likert del 0 al 4. Siendo 0 (*nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo y nulo compromiso*) y 4 (*muy satisfecho, siempre, muy de acuerdo y total compromiso*).

Respecto a la confiabilidad (el alfa de Cronbach) total del instrumento alcanzó 0.9 mientras que en las dimensiones: Soporte institucional .93, Seguridad en el trabajo .88, Integración al puesto de trabajo .85, Satisfacción en el trabajo .82. Bienestar logrado a través del trabajo .77, Desarrollo personal .78 y Administración del tiempo libre .71.

En nuestra muestra la confiabilidad obtenida fue: Soporte institucional .93, Seguridad en el trabajo .88, Integración al puesto de trabajo .82, Satisfacción en el trabajo .87, Bienestar logrado a través del trabajo .82, Desarrollo personal .85, Administración del tiempo libre .71.

Motivación Laboral

La Escala de Motivación de Steers y Braunstein desarrollado por dichos autores en 1976, está basada en la teoría de McClelland y fue adaptada al Perú por Rodríguez en el año 2017, también validó la relevancia, claridad, pertinencia en la escala y la consistencia interna con 15 ítems obteniendo un alfa de cronbach .88. Cada dimensión posee una cantidad de ítems: Motivación de Logro del ítem 1 al 5, Poder, del 6 al 10 y Afiliación del 11 al 15, con una escala Likert de 5 opciones (*nunca*) al (*siempre*). El instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach .88. Se encontró también una investigación donde se especifica el alfa de cronbach

según dimensiones: Motivación de Logro .79, Motivación de Poder .61 y Motivación de Afiliación .66 (Ventura, 2018)

Para nuestra investigación la confiabilidad obtenida fue: Logro .61, Poder .73 y Afiliación .71.

Procedimiento

Para la aplicación de los cuestionarios se contó con la autorización de la gerencia siempre que no se mencione el nombre de la empresa. Se aplicó el consentimiento informado aceptando los trabajadores su conformidad para participar en la investigación. Posteriormente se aplicó la ficha sociodemográfica (que incluye variables como sexo, estado civil, edad, otros) y los cuestionarios respectivos en las instalaciones de la empresa y dentro del horario de trabajo. El tiempo promedio de la aplicación fue aproximadamente de 45 minutos y en todo momento se leyó los ítems junto con ellos y se les brindó asistencia para esclarecer cualquier duda que pueda surgir en el proceso. Con respecto al análisis de los resultados, se realizaron los análisis descriptivos. En la prueba de normalidad se aplicó Kolmogorov y la correlación de variables fue realizada con Spearman. Y también se aplicó el estadístico U de Mann Whitney para determinar la comparación de las dimensiones de las variables según sexo y sede.

Resultados

Como parte del análisis de normalidad para ambas variables, se utilizó el estadístico Kolmogorov, debido a que la muestra de estudio fue mayor a cincuenta candidatos encuestados (Lilliefors, 1967) y se obtuvo también que ninguna dimensión presentó distribución normal por ser menores a $p < 0.05$. Posterior a esto, ambas variables emplean un estadístico no paramétrico Spearman.

Con respecto a las correlaciones existentes entre las dimensiones Cánovas, Martínez, Martínez, Pérez y Tuya (2009) mencionan que una correlación se considera débil cuando va de .26 a .50. A su vez, el tamaño del efecto fluctúa entre 0 y 1 y cuanto más cercano se encuentre a 1, más fuerte será la correlación (Cohen, 1988: Ledezma., Macbeth., & Cortada, 2008). Teniendo esto en cuenta, se encontraron correlaciones débiles pero significativas siendo estas: Soporte Institucional y Motivación de Logro es de .27, Seguridad en el trabajo y Motivación de Logro es de .21, Integración al puesto de trabajo y Motivación de Logro es de .24, Satisfacción en el trabajo y Motivación de Logro es de .26, Bienestar logrado a través del trabajo y Motivación de Logro es de .29, Desarrollo personal y Motivación de Logro con .36, Administración del tiempo libre y Motivación de Logro es de .27, Integración al puesto de trabajo y Motivación de Poder es de .28, Satisfacción en el trabajo y Motivación de Poder es de .20, Bienestar logrado a través del trabajo y Motivación de Poder es de .38, Desarrollo personal y Motivación de Poder es de .27, Administración del tiempo libre y Motivación de Poder es de .23, Integración al puesto de trabajo y Motivación de Afiliación es de .24, Satisfacción en el trabajo y Motivación de Afiliación con .22, Bienestar logrado a través del trabajo y Motivación de Afiliación con .27, Desarrollo personal y Motivación de Afiliación es de .20 y una correlación significativa entre Administración del tiempo libre y Motivación de Afiliación con .18 (Ver tabla 1).

Análisis Comparativo

Se realizaron comparaciones según las dimensiones de las variables Calidad de vida laboral y Motivación laboral, según la variable sexo.

Frente al análisis de normalidad realizado previamente, para la variable sexo, se utilizó la prueba no paramétrica U de Man Whitney (Ventura-León, 2017).

Se encontró que las dimensiones Soporte institucional ($U=2082.000$, $\alpha=.04$), Bienestar logrado a través del trabajo ($U=1770.500$, $\alpha=.00$) y Desarrollo personal

($U=1913.500$, $\alpha=.01$) si presentan diferencias significativa, y la media en las dimensiones mencionadas también es mayor en mujeres que en hombres. (Ver tabla 2)

Asimismo, se realizaron comparaciones según las dimensiones de las variables Calidad de vida laboral y Motivación laboral, según la sedes. Se opta por utilizar la prueba no paramétrica U de Mann Whitney debido al análisis de normalidad anteriormente mencionado.

Se halló que la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo ($U= 1017.500$, $\alpha=0.01$) y Administración del tiempo libre ($U=992.000$, $\alpha=.01$) si presentan significancia y la media en las dimensiones es mayor en la sede Lima. (Ver tabla 3)

Discusión

Con respecto al análisis correlacional de las dimensiones de Calidad de vida laboral y Motivación laboral se encuentra en su mayoría correlaciones leves pero significativas. Las correlaciones leves pueden deberse a la percepción que posee cada trabajador, como ya antes se mencionó en el concepto de CVL, es la percepción individual donde se toman en cuenta sus niveles cognitivos, comportamientos, actitudes y que a su vez influyen variables como cultura, actividad laboral, edad y otros (Aldrete, Contreras, González, Hidalgo & León, 2015; Agulló & Segurado, 2002; Esparza-Juárez, et al., 2016; González, et al., 2010; Mesén, 1998). A su vez, la correlación de la mayoría de las dimensiones puede deberse a la percepción de no querer pertenecer al porcentaje de los trabajadores poco eficientes o inconformes que arrojaría la calificación de los cuestionarios, esto manifestaría lealtad a la organización, temor a la pérdida del trabajo o a empeorar su realidad laboral, sobre todo cuando la empresa se encuentra en reestructuración jerárquica, administrativa y de personal como es el caso (Peralta, Santofimio & Segura; 2007; Moreno-Jiménez, Ríos- Rodríguez, Canto-Ortíz,

Martín-García & Perles-Nova; 2010; Díaz; 2019). O por el contrario, podría manifestar la sinceridad en la percepción de las respuestas de los trabajadores.

La correlación entre las dimensiones de Soporte Institucional con Motivación de logro es leve y significativa. El soporte institucional involucra según lo mencionado en el marco teórico el apoyo, el monitoreo y recompensa por parte de la empresa hacia los trabajadores, de esta manera, ellos no querrán buscar nuevas oportunidades de empleo y ejecutarán mejor su trabajo. Por tal, la percepción del apoyo hacia el trabajador aumenta su apego hacia la organización fortaleciendo la expectativa de recompensa y potenciando su esfuerzo. (Bishop, Scott & Burroughs, 2000; Bonilla, Forgiony, Hernández, Rivera & Rozo, 2018; Gutiérrez & Salazar, 2016, Cubas, Escalante & Ramírez, 2018; Castañeda & Julca, 2016; Morquera, 2017). Se encontró una investigación en trabajadores de la municipalidad del departamento de Tumbes- Perú donde los trabajadores presentan una baja motivación, especialmente de Logro y se concluye que éstos no asumen tareas difíciles y son desorganizados e inconstantes (Villarreal, 2018). Por el contrario, en esta investigación los trabajadores perciben que si cuentan con el apoyo por parte de la empresa y se ven motivados a lograr sus objetivos.

Las dimensiones Seguridad en el trabajo con Motivación de Logro muestran una correlación leve y significativa. La seguridad en el trabajo se refiere a las condiciones físicas del entorno, salario, conocer las tareas y perfil de su puesto, estabilidad laboral e insumos que necesitan los trabajadores para alcanzar sus objetivos (Sum, 2015; González et al., 2010; Huillca, 2017; Villagómez, 2019; Vásquez, 2018). Se encontró una investigación aplicada a trabajadores de una empresa industrial de Lima donde las condiciones de trabajo no presenta correlación con la Motivación de logro (Vilcamiche, 2018). En esta investigación al existir la correlación se comprende que los trabajadores cuentan con una estabilidad física, conocen

la necesidad del puesto que cubren y tienen alcance a los insumos necesarios, de esta manera son impulsados a vencer los desafíos que se presentan.

La correlación entre las dimensiones Integración del puesto de trabajo con las Motivaciones de Logro, Poder y Afiliación son leves y significativas. Según el concepto de Integración al puesto de trabajo involucra el compromiso, permanencia, la autonomía y participación, en esta investigación se relacionan con el impulso, la influencia hacia su entorno para vencer desafíos y el reconocimiento por sus actitudes para así poder mantener su permanencia en la empresa e influir en su entorno con la finalidad de alcanzar las metas y en pro al desarrollo organizacional (Cortez & Rodríguez, 2018; Villagómez, 2019; Vásquez, 2018; Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla & Roza; 2018). Se encontró también una investigación aplicada en una empresa avícola mexicana donde los trabajadores no contaban con autonomía, ni participaban en la toma de decisiones (Morgan, Romero & Torres, 2012). Por el contrario, en esta investigación, los trabajadores perciben que son autónomos y se sienten motivados a alcanzar sus objetivos y poder influir e incentivar sobre su entorno.

La Satisfacción en el trabajo se correlaciona de manera significativa con las motivaciones de Logro, Poder y Afiliación. Existe una correlación directa entre Satisfacción en el trabajo y Motivación sobre todo, de Logro, ya que, ésta estimula la capacidad y habilidades del trabajador y lo impulsa a la efectividad, mientras que la motivación de Poder lo impulsa al dominio de las situaciones. (Queque, 2019; Marin & Placencia, 2017; Salom & D'Anello, 2016; Vásquez, 2018). En el contexto, se entiende que los trabajadores buscan potenciar sus habilidades y dominarlas para así poder recibir también un reconocimiento por sus actitudes.

Existe correlación leve y significativa en las dimensiones Bienestar logrado a través del trabajo con motivaciones de Logro, Poder y Afiliación. Se encontró investigaciones realizadas en cadetes peruanos y trabajadores de una clínica peruana donde ambas dieron

como resultado que las variables de Bienestar logrado a través del trabajo y motivación de Logro presentan una correlación directa, pero siempre y cuando el entorno sociocultural sea el adecuado (Estrada, 2016; Ortega & Ruiz, 2016). En esta investigación, los trabajadores de la empresa para alcanzar una meta requieren del impulso y la influencia de su cargo para poder incentivar al entorno en la obtención de una meta, aceptando riesgos y disfrutando del proceso para así poder también recibir reconocimiento por sus actitudes.

Las dimensiones Desarrollo Personal con Motivaciones de Logro, Poder y Afiliación presentaron correlaciones leves y significativas. El desarrollo personal es el reconocimiento y desarrollo de talentos, valores, metas y logro de retos personales de manera constante y continua (González et al., 2010; Villarreal, 2018; Santos, 2019). La motivación de Poder y Logro dentro de todo su concepto, se basa en la influencia que se realiza en el entorno para alcanzar la meta propuesta, aceptando riesgos y disfrutando de este proceso (Rafael & Torres, 2019). Mientras que la motivación de Afiliación, es sobretodo el reconocimiento por las actitudes. Según estos conceptos, se puede mencionar que el trabajador potencia su desarrollo personal de manera constante, motiva su autoconocimiento, logra sus objetivos (sean personales o laborales) y también ejerce influencia en el entorno para alcanzarlos.

La Administración del tiempo libre con motivaciones de Logro, Poder y Afiliación poseen una correlación leve y significativa. Esto quiere decir que los trabajadores requieren de un tiempo personal, es decir, hobbies, tiempo con la familia, actualización profesional, descanso y otros. para la recuperación psicofisiológica demandante ante la carga laboral para así poder impulsarse a vencer los desafíos influyendo en su entorno para lograrlos y poder aperturarse al reconocimiento por sus actitudes (Abarrasin-Velásquez, Silva-Jaramillo & García-Oquendo, 2017; Castellano, Medrano, Morera, Spontón & Trógolo, 2002; Yáñez, 2016).

Respecto al análisis comparativo de las dimensiones según sexo. Los puntajes más altos fueron obtenidos por las mujeres en las dimensiones Soporte Institucional, Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal. Cabe mencionar que la muestra de mujeres pertenece al 21.2% de la muestra total y que a pesar de ser minoría, destacaron en comparación de los hombres.

Con respecto a ello, las mujeres poseen “capacidades innatas” refiriéndose a habilidades verbales, sensibilidad emocional, empatía, capacidad para realizar planes a largo plazo, talento para negociar, generar redes de confianza, liderar grupos entre otros, los cuales les facilitan su interacción en las dimensiones mencionadas, también se tiene conocimiento que requieren de mayor reconocimiento, feedbacks y políticas amigables debido a la falta de confianza en sus propios recursos y su capacidad de asumir diversos roles tanto en el plano laboral, familiar y otros (Beltrán, Bernal, Cueva & Haro, 2019). Se encontró una investigación aplicada en trabajadores de una empresa minera chilena donde las mujeres también puntúan más alto que los hombres con respecto al desarrollo personal logrado a través del trabajo y en la administración de su tiempo libre (González, Hernández & Méndez, 2014).

Con respecto al análisis comparativo de las dimensiones según sede, las dimensiones Bienestar logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre puntúan más alto en la sede de Lima en comparación con las de Cañete. Hay que recalcar que en la sede de Lima se sitúan los trabajadores de mandos medios y altos, mientras que en las plantas de Cañete en su mayoría son operarios. Los mandos medios son los trabajadores que cumplen muchos roles en una empresa, logrando ser el nexo entre los directivos y los operarios garantizando la comunicación interna, feedback adecuado entre el personal (sea operativo o directivos), cumplimiento de objetivos, entre otros. Mientras que a los operarios se les asignan la ejecución de tareas puntuales. (Manobanda, 2018). Las puntuaciones altas en la sede Lima

pueden deberse a que en ésta sede se percibe mayor sensación de satisfacción al obtener la meta por ser éstas más complejas, a su vez, sienten mayor carga laboral y por tal, requieren de mayor tiempo personal para su recuperación psicofisiológica (Abarrasin-Velásquez, Silva-Jaramillo & García-Oquendo, 2017; Castellano, Medrano, Morera, Spontón & Trógolo, 2002; Yáñez, 2016).

Conclusión

A partir de los resultados obtenidos de la muestra de 179 trabajadores entre hombres y mujeres se concluye que existen correlaciones positivas, leves y significativas entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y las dimensiones de Motivación laboral. También en el análisis comparativo entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y Motivación laboral según sexo se encontró que las mujeres requieren de mayor Soporte institucional, les interesa más el Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal en comparación con los hombres. Además en el análisis comparativo entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y Motivación laboral según sede se evidenció que la sede Lima muestra mayor interés en el Bienestar logrado a través del trabajo y la Administración del tiempo libre en comparación con las sedes de Cañete.

Por tal motivo, se recomienda relacionar las variables Calidad de vida laboral y Motivación laboral (junto con sus dimensiones) con otras variables como rotación de personal, satisfacción laboral, clima y cultura organizacional. También se podría realizar una investigación cualitativa, o mixta, debido a que durante la aplicación podría resultar relevante la evidencia cualitativa y sería muy enriquecedor poder cerrar esa brecha. Además, se recomienda utilizar cuestionarios más cortos, ya que por momentos se pudo observar dejadez de parte de los colaboradores. Asimismo, sería interesante ahondar en la comparación de las dimensiones según variables de la ficha sociodemográfica, ya que en este caso, fueron enriquecedores los análisis comparativos. Igualmente, si la empresa avícola desea realizar

mejoras en alguna arista encontrada, se recomienda establecer un proyecto dirigido hacia los trabajadores, con la finalidad de mejorar su percepción con respecto a las variables (Arguelles, Quijano & Sahuí, 2014).

Referencias

- Adanaqué, J., & Reynoso, A. (2020) *Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020* (Tesis de Licenciatura) Universidad Peruana Unión. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3026>
- Acosta, E., Arango, A., & Osorio, K. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Agulló, E., & Segurado, A. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Albarrasin-Velásquez, A., García-Oquendo, V., & Silva-Jaramillo, K. (2018). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revista PUCE*, 105(1), 53-74. doi: 10.26807/revpuce.v0i0.106
- Aldrete, M., Contreras, M., González, R., Hidalgo, G., & León, S. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65.
- Arguelles, L., Quijano, R., & Sahuí, J. (2014). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Journal of Intercultural Management*, 6(2), 73-96. doi: 10.2478/joim-2014-0013
- Arrieta, C., Ceja, L., Curioso, F., & Navarro, J. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-39.
- Avivel. (2017) *En todo momento. Nuestro proceso*. Lima: Avivel. Recuperado de: <http://www.avivel.com.pe/nuestro-proceso.php>
- Baard, P., & Deci, E. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A motivational basic of performance and Well- Being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

- Beltrán, L., Bernal, F., Cueva, O., & Haro, J. (2019). Impacto del liderazgo de la mujer en la empresa familiar. *Revista Educateconciencia*, 22(23), 25-39.
- Berrelleza, M., Ojeda, M., & Talavera, R. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71.
- Bishop, J., Scott, K. y Burroughs, S. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1133
- Bonilla, N., Forgiony, J., Hernández, J., Rivera, D., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17-37.
- Cabadiana, A. (2018). *Actividad física extralaboral y calidad de vida en trabajadores universitarios, 2017-2018* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4700/1/UNACH-EC-FCS-CUL-FIS-2018-0001.pdf>
- Camacho-Avalos, V., Escalante-Osorio, V., Quispe, L., & Salazar, M. (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. *Revista Enfermeria Heredia*, 7(2), 111-117. doi: 10.20453/renh.v7i2.2560
- Cánovas, A., Martínez, M., Martínez, R., Pérez, A., & Tuya, L. (2009). El Coeficiente de Correlación de los Rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19.
- Carhuapoma-Acosta, M., Chávez- Flores, E., Guevara-Morote, G., Krederdt-Araujo, S. Peñarrieta-de Córdova, I., & Santiago-Abregú, S. (2014). Validación del instrumento:

- “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124-131. doi: 10.20453/renh.v7i2.2562
- Casas, J., Cañas, J. J., Lorenzo, S., & Repullo, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Castañeda, E., & Julca, L. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora casther y asociados s.a.c. para el año 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA%c3%91EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF
- Castellano, E., Medrano, L., Morera, L., Spontón, C., & Trógolo, M. (2002). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Experiencias de Recuperación en trabajadores argentinos. *Anales de Psicología*, 36(1), 181-188. doi: 10.6018/analesps.352761
- Castro-López, G., Huilcapi-Masacon, M. & Jácome-Lara, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. doi: 10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power analysis for the Behavioral Science*. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. *Inter-American Development Bank*, 69(1), 1-187.
- Cortez, C., & Rodríguez, F. (2018). *Proceso gerencial como factor clave en el incremento de la productividad de una empresa del sector avícola ubicada en el Municipio Zamora*

- en el Estado Aragua* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Bárbula. Recuperado de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/5316>
- Cubas, P., Escalante, V., & Ramírez, Y. (2018). *Calidad de Vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital Daniel Alcides Carrión Callao-Lima* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Recuperado de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3533>
- Díaz, F (2019) La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 9(18).
- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación Laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(11), 59-77.
- El Huevo de Oro. (s.f.). *El Huevo de Oro. Tu Socio Avícola. Procesos de Calidad*. Lima: El Huevo de Oro. Recuperado de <http://elhuevodeoro.com.pe/procesos-de-calidad/>
- Esparza-Juárez, C., García-Zamora, P., Ruíz de Chávez-Ramírez, D., & Zegbe, A. (2016). Calidad de vida laboral de jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 30-5.
- Forero, C., & García, M. (2013). Motivación y Satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. doi: 10.17081/psico.17.31.1474
- Flores, N., García-Calvo, P., González-Gil, F., & Jenaro, C (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad* (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad INICO). Universidad de Salamanca, Salamanca. Recuperado de <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1830>

- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9-16. doi: 10.4067/S0718-24492014000100003
- González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65. doi: 10.17081/psico.18.33.55
- González, R., Hidalgo, G., Preciado, M., & Salazar, J. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340.
- Gutiérrez, A., & Salazar, M. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista empresarial*, 10(4), 7-12.
- Gutiérrez, M. A. (2019). *Avicultura de Perú continúa creciendo este año 2019*. Barcelona: AviNews. Recuperado de <https://avicultura.info/avicultura-de-peru-continua-creciendo-este-ano-2019/>
doi:dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.431
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, X. & Reyna, C. (2013). *La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/biblioteca/papers/la-importancia-de-la-motivacion-e-incentivos-para-los-trabajadores>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Huillca, J. (2017). *Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo del centro de salud de San Jerónimo, Cusco-2016* (Tesis de Bachiller). Universidad Andina del Cusco, Cusco. Recuperado de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1395>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2017). *Producción y Empleo Informal en el Perú*. Lima: INEI. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1471/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2019a). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima: INEI. Recuperado de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_tecnico_mercado_laboral_limametro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2019b). Metodología para el cálculo de los niveles de empleo. *Colección Metodologías Estadísticas*, 4(1), 1-9.
- Larrañaga, A., Lizárraga, G., Molina, J., & Pérez, A. (2018). Análisis de Calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. doi: 10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/
- La República (26 de junio de 2019). Perú ocupa el cuarto puesto en producción de pollos en Latinoamérica. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2019/06/26/peru-ocupa-el-cuarto-puesto-en-produccion-de-pollos-en-latinoamerica/>
- Ledezma, R., Macbeth, G., & Cortada, N. (2008) Tamaño del efecto revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico. *Revista Latinoamericana de Psicología* 40(3) 425-439.

- Lilliefors, H. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov Test for Normality with Mean and Variance Unknown. *Journal of the American Statistical Association*, 62(318), 399-402. doi: 10.1080/01621459.1967.10482916
- López-Mateo, C., López-Salazar, A., & Ríos-Manríquez, M. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, 3(1), 308-320.
- Manobanda, K (2018) *Analizar la imparcialidad salarial existente entre los colaboradores hombres y mujeres en las escalas jerárquicas en mandos medios y operarios de las empresas de producción y comercialización masiva de productos en el sector norte del D.M.Q 2018-2018* (Tesis de licenciatura) Tecnológico Superior Cordillera, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/4768/1/142-RHP-18-18-1724594831.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi: 10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Martínez, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Recuperado de: <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Mesén, R. (1998). Calidad de Vida Laboral. *Revista de Trabajo Social*, 24(55), 1149-1152.
- Ministerio de Agricultura y Riesgo (MINAGRI) (2018). *Boletín Estadístico Mensual del Sector Avícola – 2018*. Lima: MINAGRI. Recuperado de <https://www.minagri.gob.pe/portal/boletin-estadistico-mensual-de-la-produccion-y-comercializacion-avicola/sector-avicola-2018>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) (2014). *Estrategia sectorial para la formalización laboral*. MINTRA: Lima. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf
- Morgan, J., Romero, R., & Torres, A. (2012). Conocimiento cultural como objeto de estudio en una empresa avícola. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 6(1), 1841-1855.
- Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional* (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno- Jiménez, P., Ríos- Rodríguez, L., Canto- Ortiz, J., Martín- García, J., & Perles- Nova, F (2010) Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante *Revista de Psicología del trabajo y Organizaciones*, 26(3).
- Noy, R., & Tabares, D. (2012) *La Motivación y Calidad de vida laboral en una empresa de servicios públicos domiciliarios del sector eléctrico: Una oportunidad de mejoramiento de la productividad organizacional* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/1644>
- Ortega, E., & Ruiz, S. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de

- https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1316/Sharon_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Peralta, M., Santofimio, A., & Segura, V. (2007) El compromiso laboral: Discusión en la organización. *Revista Psicología desde el Caribe*, 19, 81-109.
- Queque, E. (2019). *La percepción de la responsabilidad social empresarial influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Southern Perú, 2019* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada de Tacna, Tacna. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1162/1/Queque-Huanacune-Elard.pdf>
- Radio Programas del Perú (RPP) (9 de abril de 2014). Solo el 39% de las empresas apuntan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. *Radio Programas del Perú*. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/solo-el-39-de-las-empresas-apuntan-a-mejorar-calidad-de-vida-de-sus-trabajadores-noticia-683317>
- Rafael, A., & Torres, R. (2019). *El nivel de la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Jarx S.A, Lima 2019* (Tesis de Bachiller). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2537/Alonso_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A (2018) Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17.
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. doi: 10.15381/rinvp.v20i1.13527

- Rodríguez, G. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejos, Lima. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16618>
- Salom, C., & D'Anello, S. (2016). Motivación de logro, Actitud hacia el trabajo, Satisfacción laboral y Estrés. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 35-48. Recuperado de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/9/9#>
- Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejos, Lima.
- Santos, J (2019) *Integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y clima laboral de los trabajadores de una Institución Educativa* (Tesis de grado). Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relation with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *ScienceDirect*, 27(6), 1029-1038. doi: 10.1016/j.tate.2011.04.001
- Steers, R., & Braunstein, D. (1975) A behaviorally- based measure of manifest needs in work settings. *ScienceDirect*, 9(2), 251-266. Doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Vásquez, S. (2018). *Motivación de logro de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Tumbes - Tumbes, 2018* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Piura. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6223/MOTIVACION_D

E_LOGRO_ADULTEZ_VASQUEZ_LAVALLE_SONIA_MARGARITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura, S. (2018) *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura-León, J. L. (2017). Tamaño del efecto para Kruskal-Wallis: aportes al artículo de Domínguez-González et al. *Investigación en Educación Médica*, 9(34). doi: 10.1016/j.riem.2017.07.002

Vilcamiche, L. (2018) *Motivación de logro y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Autónoma del Perú, Lima

Vilchez, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017* (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejos, Lima.

Villagómez, R. (2019). *Modelo de Comunicación Organizacional en la empresa avícola Vitaloa S.A Avitalsa ubicada en el distrito metropolitano de Quito* (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica Israel, Quito. Recuperao de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2035/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-2019-039.pdf>

Villarreal, M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Piura. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION_S

ATISFACCION_LABORAL_VILLARREAL_CUEVA_MARIA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yáñez, J. C. (2016). Trabajo y políticas culturales sobre el tiempo libre: Santiago de Chile, década de 1930. *Historia (Santiago)*, 49(2), 595-629. doi: 10.4067/S0717-71942016000200010

Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales Sis Navarra*, 36(2), 193-196. doi: 10.4321/S1137-66272013000200002

Tablas

Tabla 1

Correlación dimensiones de Calidad de vida laboral y Motivación laboral

	Logro	Poder	Afiliación
Soporte Institucional	,227**	0.132	0.123
Seguridad en el trabajo	,210**	0.082	0.074
Integración al puesto de trabajo	,242**	,283**	,235**
Satisfacción en el trabajo	,261**	,197**	,216**
Bienestar logrado a través del trabajo	,288**	,378**	,273**
Desarrollo personal	,364**	,272**	,197**
Administración del tiempo libre	,270**	,230**	,181*

Tabla 2

Análisis comparativo de las dimensiones de Calidad de vida laboral y Motivación laboral según sexo

Dimension	Sig. Asintótica (bilateral)	U de Whitney	Mann- Sexo	N	Rango promedio
Soporte institucional	0.035	2082.000	Hombre	141	85.77
			Mujer	38	105.71
Seguridad en el trabajo	0.142	2246.500	Hombre	140	86.55
			Mujer	38	100.38
Integración al puesto de trabajo	0.162	2267.000	Hombre	140	86.69
			Mujer	38	99.84
Satisfacción en el trabajo	0.525	2499.000	Hombre	141	88.72
			Mujer	38	94.74
Bienestar logrado a través del trabajo	0.002	1770.500	Hombre	140	83.15
			Mujer	38	112.91
Desarrollo personal	0.007	1913.500	Hombre	141	84.57
			Mujer	38	110.14
Administración del tiempo libre	0.132	2253.000	Hombre	141	86.98
			Mujer	38	101.21
Logro	0.643	2548.000	Hombre	141	90.93
			Mujer	38	86.55
Poder	0.640	2547.000	Hombre	141	89.06
			Mujer	38	93.47
Afiliación	0.630	2543.000	Hombre	141	90.96
			Mujer	38	86.42

Tabla 3

Análisis comparativo de las dimensiones de Calidad de vida laboral

y Motivación laboral según sexo

Dimension	Sig. Asintótica (bilateral)	U de Mann- Whitney	Sexo	N	Rango promedio
Soporte institucional	0.862	1558.500	Lima	21	88.79
			Cañete	152	86.75
Seguridad en el trabajo	0.368	1393.000	Lima	21	95.67
			Cañete	151	85.23
Integracion al puesto de trabajo	0.782	1526.500	Lima	21	83.69
			Cañete	151	86.89
Satisfaccion en el trabajo	0.430	1426.500	Lima	21	95.07
			Cañete	152	85.88
Bienestar logrado a traves del trabajo	0.008	1017.500	Lima	21	113.55
			Cañete	151	82.74
Desarrollo personal	0.218	1331.500	Lima	21	99.60
			Cañete	152	85.26
Administracion del tiempo libre	0.005	992.000	Lima	21	115.76
			Cañete	152	83.03
Logro	0.978	1590.000	Lima	21	86.71
			Cañete	152	87.04
Poder	0.064	1199.000	Lima	21	105.90
			Cañete	152	84.39
Afiliacion	0.180	1309.000	Lima	21	100.67
			Cañete	152	85.11

* TODAS LAS TABLAS SON CITADAS EN EL MÉTODO