

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y
PERCEPCIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL
PERSONAL QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ILABAYA, TACNA, 2016**

TESIS

Presentada por:

Bach. Nercy Lizbeth Flores Ramos

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA - PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

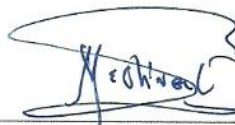
Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

TESIS

“RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERCEPCIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, TACNA, 2016”

TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 12 DE JUNIO DEL 2017, SIENDO EL JURADO CALIFICADOR:

PRESIDENTE :



Dr. JESÚS AMADEO OLIVERA CÁCERES

SECRETARIO :



Dr. LUIS ALBERTO ROCCHETTI HERRERA

MIEMBRO :



Dr. PEDRO PABLO CHAMBI CONDORI

ASESOR :



Dr. MANUEL SEGUNDO CAIPA RAMOS

DEDICATORIA

A la persona, con el mayor temple, tenacidad e ímpetu para superar y seguir hacia adelante ante las tormentas de la vida, mi madre.

Al ser a quien más admiro, mi padre.

A todas las personas que de diferentes maneras contribuyeron a que este trabajo sea una realidad.

AGRADECIMIENTO

*En primer lugar, expresar mi más sincero agradecimiento al **Dr. Manuel Caipa Ramos**, por su valiosa asesoría, sobre todo, por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia en el desarrollo de esta tesis. Ha sido un verdadero privilegio poder contar con su guía y apoyo.*

*A la **Municipalidad Distrital de Ilabaya**, por permitir el desarrollo de esta investigación y por facilitar el acceso y la participación de sus colaboradores. Un agradecimiento especial al sub-gerente de Recursos Humanos, **José Antonio Choque Condori**, quien brindó un apoyo irrestricto al éxito de la fase de recolección de la información.*

*A mi alma mater la **Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann**, en especial a la **Escuela Profesional de Ingeniería Comercial**. Es un honor ser parte de esta prestigiosa comunidad. Por medio de los conocimientos impartidos, por sus profesionales, se pudo concretar todo esto.*

*A mi gran amigo y colega **Víctor Raúl Quispe Mamani**, gracias por dar el primer paso para que este trabajo sea una realidad, a pesar de los tropiezos que tuvimos, hoy podemos decir: ¡Lo logramos!*

*A **Diego Espinoza**, tu apoyo permanente y confianza, han sido el estímulo para llegar a concretar este logro. Gracias por la paciencia y siempre motivarme a dar lo mejor de mí.*

*A **mis padres**, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su incondicional apoyo. Indudablemente, todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.*

*Por sobre todo, agradecer a **Dios**, por ser el gestor de absolutamente todo y de tener tanto que agradecer en mi vida. ¡Gracias!*

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1. Problema general	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Delimitación de la investigación	8
1.3.1. Delimitación espacial.....	8
1.3.2. Delimitación temporal.....	8
1.4. Justificación e importancia.....	9
1.5. Objetivos de la investigación	10
1.5.1. Objetivo general.....	10

1.5.2. Objetivos específicos.....	10
1.6. Hipótesis.....	11
1.6.1. Hipótesis general.....	11
1.6.2. Hipótesis específicas.....	11
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.1.1. En el ámbito internacional.....	12
2.1.2. En el ámbito nacional.....	16
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. Calidad de vida laboral.....	19
2.2.1.1. Antecedente históricos.....	19
2.2.1.2. Definición de calidad de vida laboral.....	22
2.2.1.3. Modelos y componentes.....	25
2.2.1.4. Medición de la calidad de vida laboral.....	34
2.2.2. Liderazgo.....	40
2.2.2.1. Antecedentes históricos.....	40
2.2.2.2. Definición de liderazgo.....	41
2.2.2.3. Enfoques teóricos del liderazgo.....	43
2.2.2.4. Estilos de liderazgo.....	46
2.3. Definición de términos básicos.....	51
CAPÍTULO III : MARCO METODOLÓGICO.....	54
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	54
3.1.1. Tipo de investigación.....	54

3.1.2. Nivel de investigación	54
3.1.3. Diseño	54
3.2. Población	55
3.3. Criterios de inclusión y exclusión	56
3.3.1. Criterio de inclusión	56
3.3.2. Criterio de exclusión	56
3.4. Muestra	56
3.5. Operacionalización de las variables	58
3.5.1. Identificación de variables	58
3.5.2. Operacionalización	58
3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	59
3.6.1. Técnicas.....	59
3.6.2. Instrumentos	59
3.7. Procesamiento y análisis de datos	63
3.7.1. Procesamiento de datos.....	63
3.7.2. Análisis de datos.....	64
CAPÍTULO IV : RESULTADOS	66
4.1. Consideraciones técnicas.....	66
4.1.1. Confiabilidad de instrumento variable dependiente	66
4.1.2. Confiabilidad de instrumento variable independiente	67
4.2. Descripción general de la población de estudio.....	68
4.2.1. Resultado en base a grupos de edad	68
4.2.2. Resultado en base a variable sexo	68

4.2.3. Resultado en base a estado civil.....	69
4.2.4. Resultado en base a situación familiar	69
4.2.5. Resultado en base a grado de instrucción.....	70
4.2.6. Resultado en base a situación laboral	70
4.2.7. Resultado en base a antigüedad en la institución	71
4.2.8. Resultado en base a sectores de experiencia	71
4.3. Resultados sobre calidad de vida laboral.....	72
4.3.1. Resultado en base a cada dimensión	72
4.3.2. Resultado global de la variable	79
4.4. Resultados sobre percepción de estilo de liderazgo	80
4.4.1. Resultado en base a cada dimensión	80
4.4.2. Resultado global de la variable	86
4.5. Contrastación de hipótesis	87
4.5.1. Verificación de la hipótesis general.....	87
4.5.2. Verificación de hipótesis específicas	91
CAPÍTULO V : DISCUSIÓN.....	93
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS.....	102
ANEXOS	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de cuestionario CVP-35.....	35
Tabla 2 Dimensiones de cuestionario WRQoL	37
Tabla 3 Dimensiones de cuestionario CVT-GOHISALO.....	38
Tabla 4 Dimensiones escala CVL –Da silva	40
Tabla 5 Distribución de la población de estudio MDI	55
Tabla 6 Personal a excluir del estudio.....	57
Tabla 7 Personal total a encuestar	57
Tabla 8 Operacionalización de las variables.....	58
Tabla 9 Distribución de ítems en la escala de calidad de vida laboral	60
Tabla 10 Escala de evaluación CVL.....	61
Tabla 11 Escala global de medición calidad de vida laboral	61
Tabla 12 Posición de los ítems en el cuestionario CELID-S.....	62
Tabla 13 Estadísticas de fiabilidad escala CVL	66
Tabla 14 Estadísticas de fiabilidad CELID-S.....	67
Tabla 15 Frecuencia según grupos de edad.....	68
Tabla 16 Variable sexo	69
Tabla 17 Estado civil.....	69
Tabla 18 Situación familiar.....	70
Tabla 19 Grado de instrucción.....	70
Tabla 20 Situación laboral	71

Tabla 21	Antigüedad en la institución.....	71
Tabla 22	Experiencia en sectores	72
Tabla 23	Niveles de dimensión “satisfacción laboral y profesional”	73
Tabla 24	Niveles de dimensión “control en el trabajo”	74
Tabla 25	Niveles de dimensión “compatibilidad trabajo-casa”	75
Tabla 26	Niveles de dimensión “condiciones de trabajo”	76
Tabla 27	Niveles de dimensión “bienestar general”	76
Tabla 28	Niveles de dimensión “estrés en el trabajo”	77
Tabla 29	Niveles de liderazgo transformacional	81
Tabla 30	Frecuencia de Indicadores del liderazgo transformacional	81
Tabla 31	Niveles de liderazgo transaccional.....	83
Tabla 32	Frecuencia de Indicadores del liderazgo transaccional.....	84
Tabla 33	Frecuencia estilo de liderazgo laissez-faire	85
Tabla 34	Tabla de contingencia calidad de vida laboral y estilo de liderazgo....	89
Tabla 35	Prueba de chi-cuadrado hipótesis general.....	89
Tabla 36	Prueba de Rho de Spearman.....	90
Tabla 37	Nivel de calidad de vida laboral.....	91
Tabla 38	Estilo de liderazgo predominante	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comparativo entre dimensiones de calidad de vida laboral.....	78
Figura 2. Resultado de niveles de calidad de vida laboral.....	80
Figura 3. Comparativo de indicadores del estilo transformacional	82
Figura 4. Comparativo indicadores estilo de liderazgo transaccional	85
Figura 5. Resultados estilos de liderazgo percibidos.....	87

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	110
Anexo 2: Protocolo para la aplicación de encuestas	111
Anexo 3: Cuestionario aplicado a la población de estudio	112
Anexo 4: Estadística de total de elementos cuestionario de calidad de vida laboral.....	116
Anexo 5: Estadística de total de elementos cuestionario de estilos de liderazgo.....	117

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo central determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, durante el año 2016. El tipo de investigación es básica, nivel relacional, diseño no experimental y transeccional. Para medir las variables planteadas, se utilizó la escala de calidad de vida laboral WRQoL (Easton y Van Laar; 2012) y el cuestionario de estilos de liderazgo - CELID "S" versión para seguidores (Castro, Nader y Casullo, 2004). En una población de 184 servidores administrativos públicos, la recolección de datos fue de tipo censal, obteniendo un total de 172 cuestionarios válidos para su procesamiento. Los resultados demostraron que del total de los encuestados, el 39% presenta una calidad de vida laboral moderada y el 65.7% percibe como estilo de liderazgo con mayor prevalencia el estilo transformacional. Para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo, se aplicó la prueba estadística Chi-cuadrado. Concluyendo que la relación entre las variables, es estadísticamente significativa.

Palabras clave: calidad de vida laboral, estilo de liderazgo, transformacional

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine if there is a relationship between the quality of working life and the perception of the leadership style of the staff working in the "Municipalidad Distrital de Ilabaya" during the year 2016. The type of research is basic, relational level, design Non-experimental and transectional. The WRQoL quality of life scale (Easton & Van Laar, 2012) and the questionnaire on leadership styles - CELID "S" version for followers (Castro, Nader & Casullo, 2004) were used to measure the variables. In a population of 184 public administrative servers, data collection was of the census type, obtaining a total of 172 questionnaires valid for processing. The results showed that of the total of respondents, 39% presented a moderate quality of work life and 65.7% perceived as a leadership style with a higher prevalence of the transformational style. To determine the relationship between quality of work life and leadership style, the Chi-square test was applied. Concluding that the relationship between variables is statistically significant.

Keywords: quality of working life, leadership style, transformational

INTRODUCCIÓN

El trabajo ocupa espacio y tiempo de gran relevancia en la vida de las personas. Gran parte de la población desarrolla actividades laborales y, parte considerable del tiempo, transcurre en las organizaciones; por ende, se considera que las personas no solo contribuyen a la misión y visión de las organizaciones, sino que además, realizan su proyecto de vida profesional y propio.

La presente investigación pretende responder y aportar información a la comunidad académica en relación a la siguiente pregunta ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya? La pregunta de investigación planteada busca la relación entre las variables calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo. En tal sentido, la tesis ha sido desarrollada en cinco capítulos, que se detallan a continuación:

En el capítulo I, se procede a determinar el problema a investigar, la importancia y relevancia de la investigación, definiendo para ello los objetivos e hipótesis.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico de las variables definidas en la investigación, la calidad de vida laboral y estilo de liderazgo; para lo cual, se analizan teorías, enfoques, modelos y otros, con la finalidad

de plasmar una adecuada sustentación teórica de cada una de las variables de estudio.

El capítulo III, contiene el marco metodológico empleado para el desarrollo de la investigación, desde el tipo de la investigación, población y muestra, hasta el procesamiento y análisis de los datos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos, además de un análisis e interpretación de los mismos, culminando con la contratación de las hipótesis definidas.

A partir de los resultados obtenidos, el capítulo V contiene las discusiones de los resultados en comparación con los antecedentes. Para culminar, posterior al desarrollo capitular descrito, se presenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes para la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Marsollier (2015) indica que “en el ámbito laboral, las personas no solo contribuyen a la misión y visión de las organizaciones, sino que además realizan su proyecto de vida profesional y propio” (párr. 3); mientras que en relación a las organizaciones, Pérez (2005) sostiene que:

Pueden ser significadas por las personas que las componen, como un lugar donde es bueno trabajar, donde existe empatía, albergando un discurso legitimador de lo institucional como representante de un orden social, de valores, o un lugar que simboliza la presencia de disvalores y antivalores. (p. 81)

La organización estatal presenta algunas connotaciones propias como ambiente laboral, que la distinguen de cualquier empresa. Quizás, una de las características más reconocidas es su estructura fuertemente burocratizada y verticalista. Este modelo organizacional, definido por Mintzberg (2001) como burocracia mecánica, que se caracteriza por tareas rutinarias y altamente especializadas, un exagerado apego a las normas y reglamentos, excesivo formalismo administrativo y de los canales de

comunicación, dificultades en las relaciones humanas y una profunda resistencia al cambio (Marsollier, 2015, párr. 8). En base a la revisión de diversos estudios de organismos multinacionales, Arbaiza (2012) presenta algunos problemas básicos que los países latinoamericanos enfrentan en común en el empleo público destacando:

En cuanto a la gestión de personal: Estilos directivos con tendencia al paternalismo, que con frecuencia adoptan conductas de apoyo al personal, más que de exigencia. Largos y complejos sistemas de reclutamiento con excesivo peso en los conocimientos y méritos formales sin tomar en cuenta las competencias gerenciales. Peso excesivo otorgado a la antigüedad.

En cuanto al personal: Colectivismo imperante en las relaciones laborales. Ocasionalmente tendencias a un alto grado de conflicto. Exceso de seguridad (percepción de estabilidad garantizada) en el trabajo.

El peso de cada uno de estos problemas es diferente en cada país, y se observa que el Perú no es ajeno a ninguna de las opciones mencionadas. Esta breve revisión demuestra un entorno que se caracteriza por el alto grado de elementos de rigidez del empleo en el Estado. (párr. 9-10)

En el Perú, hay 1855 municipalidades (1659 distritales y 196 provinciales)¹ que administraron un monto de 14,858'582,106 soles del Presupuesto Nacional del Sector Público² del año 2016. Asimismo, a junio de 2016 en el Registro Nacional de Municipalidades, se indica que el personal adscrito era un total de 209 mil 523 (INEI, 2016, p. 24).

Palomino, Cerna y Rios (2013), en un esfuerzo por conocer el punto de vista de los propios funcionarios respecto a la problemática laboral en la gestión pública, a través de entrevistas a funcionarios de municipalidades de distintos departamentos del país (Ancash, Cajamarca y Tacna)³, destacaron la necesidad del fortalecimiento de los recursos humanos en el interior de la entidad municipal ante las indefiniciones de la carrera pública, la ausencia de un servicio civil meritocrático, la existencia de distintos regímenes de contratación de personas y las políticas remunerativas, con normas que en muchos escenarios impiden en la práctica que profesionales altamente capacitados puedan laborar.

Según Tecco (1997), uno de los principales problemas de la deformidad administrativa, en las organizaciones municipales, se refiere a “las plantas de personal en las que es frecuente la abundancia de personal de baja calificación y carencia de recursos humanos con los conocimientos

¹ Información extraída de “Municipio al día”, plataforma creada y administrada por el Instituto de Estudios Peruanos.

² Ley de presupuesto del sector público para el año 2016 (Ley N°30372) – Congreso de la República, publicada el 06 de diciembre de 2015 en el Diario oficial “El Peruano”.

³ Entrevistas realizadas durante junio y diciembre de 2012 para la sistematización del proyecto Municipio al Día.

y experiencia necesarios para gestionar las políticas públicas” (en Bonardo, 2009, p. 3). De acuerdo a este autor, existen debilidades en las capacidades gerenciales de conducción. Como señala el profesor Alfredo Zamudio⁴ (2016):

La complejidad de la administración pública, demanda la necesidad de líderes en las capas medias del poder, donde se ubican aquellos burócratas detrás de una ventanilla, quienes entran en contacto directo con la población (...) Dado que, en la gestión pública impera el liderazgo autocrático, vertical, en el que el funcionario está empoderado no por su talento o liderazgo, sino por una resolución, como si el papel lo dotara de poderes especiales. Se necesita un liderazgo participativo, sobre todo en las capas medias, para que la delegación de poderes se transforme en una forma rápida de ejecutar los objetivos planteados por la administración de turno. (párr. 2-3)

Las consecuencias de una estructura burocrática mecanicista afecta el comportamiento organizacional, en tanto los individuos y grupos, no hallan un espacio propicio para su desarrollo profesional, cuando la

⁴ Director del Área Académica de Finanzas de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), indicó en el artículo “LIDERAZGO EN EL ESTADO: LÍDERES PARA IMPULSAR EL DESARROLLO” del diario El Comercio.

estructura organizacional no promueve el desarrollo de los empleados y no se genera un clima favorable, el proyecto de vida laboral de los trabajadores se ve obstaculizado (Marsollier, 2012, p. 24). Repercutiendo en la calidad de vida laboral, que es un “concepto amplio y complejo que se centra tanto en los factores organizacionales (propios de las instituciones y su funcionamiento) como también en los psicosociales (que hacen referencia a cómo cada trabajador percibe y se desenvuelve en ese medio)” (Marsollier, 2015, párr. 3).

El estudio de este concepto busca alcanzar una “mayor humanización del trabajo a través del establecimiento de condiciones de trabajo más seguras y saludables, organizaciones eficaces, democráticas y participativas, además del ofrecimiento de oportunidades de desarrollo profesional y personal” (Segurado y Agulló, 2002, p. 831).

Si bien lo expuesto muestra que el liderazgo y la calidad de vida laboral son temas de relevancia, no solo en bienestar para el trabajador y su grupo inmediato, sino también para el desarrollo organizacional, son escasos los estudios realizados y menos aún, en un escenario tan complejo como la administración pública.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016?

- ¿Cuál es la percepción del estilo de liderazgo predominante en el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016?

1.3. Delimitación de la investigación

La investigación se encuentra delimitada en los siguientes aspectos:

1.3.1. Delimitación espacial

Se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Ilabaya con sede central en el pueblo de Ilabaya (capital de distrito). Provincia Jorge Basadre del Departamento de Tacna.

1.3.2. Delimitación temporal

El estudio se realizó en el periodo correspondiente al año 2016.

1.4. Justificación e importancia

Las municipalidades distritales son órganos de gobierno local que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; además, promueven el desarrollo, la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y los planes nacionales y regionales de desarrollo.

Considerando el rol de las municipalidades en el desarrollo económico del país, es relevante, en la actualidad, el tratamiento de los recursos humanos. Cualquiera sea su nivel o el rol que cumplen, son elementos que aportan significativamente en el logro de los fines institucionales y en la construcción de la imagen que proyecta la entidad pública, surgiendo así la necesidad de encontrar políticas, estrategias y mecanismos para mejorar la gestión de los colaboradores adscritos a los aparatos administrativos del estado.

Del estudio, se desprenden las siguientes líneas de trabajo:

- Desde el plano teórico, la presente investigación permitirá obtener datos estadísticos confiables y además, trabajar comparativamente con otras investigaciones realizadas en otros escenarios a efectos de revisar teorías y enfoques vinculados al campo laboral.
- Desde el plano práctico, los resultados obtenidos beneficiarán a las instituciones estatales, ya que ofrecerán una fuente confiable de

información que permita posteriormente una aproximación a las condiciones reales del trabajo estatal, material fundamental para la toma de decisiones.

Finalmente, esta investigación pretende contribuir al fortalecimiento del vínculo entre la Universidad y las instituciones estatales, fomentando la investigación seria y responsable sobre el empleo en las entidades públicas. Destacando el rol social de la Universidad para generar y adaptar el conocimiento a los retos del desarrollo, fomentando nuevas perspectivas y enfoques, ayudando a diseñar soluciones localmente relevantes para los problemas de desarrollo económico y social.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.
- Identificar el estilo de liderazgo predominante que percibe el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016, es bajo.
- Se percibe que predomina el estilo de liderazgo transformacional en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se citan brevemente investigaciones relacionadas a las variables de estudio, calidad de vida laboral y estilo de liderazgo.

2.1.1. En el ámbito internacional

Macias A. (2015), en su tesis de grado titulada *Calidad de vida laboral: Su relación con la percepción del estilo de liderazgo*, realizada en un hospital en Texcoco-México, aplicando el cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO (2010) y la versión adaptada del test de liderazgo de Kurt Lewin, en 106 empleados, elegidos por muestreo no probabilístico por cuotas. Encontró una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo democrático. Asimismo, en relación a algunas variables sociodemográficas, perciben una mayor calidad de vida laboral: los hombres, empleados entre los 47- 62 años, solteros y aquellos que tienen entre un año y dos años y medio laborando.

Nanjundeswaraswamy y Swamy (2015), en su estudio titulado *Estilos de liderazgo y calidad de vida laboral en las pymes*, desarrolló la CVL en relación con estilos de liderazgo transformacional y transaccional,

en una muestra de 1092 empleados de 240 PYME's de manufactura en Bangalore-India. Los resultados indican que el 25% de las pymes ha implementado buena CVL, en el 56,6% de las pymes prevalece el estilo de liderazgo transformacional; la CVL de las PYME tiene asociación significativa con los estilos de dirección. Las dimensiones de la CVL como el entorno de trabajo, la relación y la cooperación, autonomía de trabajo tienen asociación significativa con el estilo de liderazgo.

Villar (2015) de la Universidad de Sevilla - España, realizó la tesis doctoral titulada *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. El objetivo fue analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia puedan tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral. La muestra fue 374 profesionales sanitarios que trabajan en los Hospitales Universitarios Virgen del Rocío en Sevilla. Se utilizó la Escala de Calidad de Vida Laboral - WRQoL (Van Laar, Edwards y Easton, 2007); El Inventario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (León-Rubio, 2007); Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (2003); Escala de Engagement de Utrecht (2003); Escala de Shirom-Melamed de Evaluación del Burnout (1992) y la Escala de Autoeficacia Profesional (León, Cantero y León-Pérez, 2009). Los principales resultados fueron: La autoeficacia y sobre

todo la resiliencia, predicen gran parte de la varianza del burnout, del engagement y de la CVL. La resiliencia ejerce un efecto indirecto sobre la CVL, a través de la promoción del engagement y la amortiguación del burnout.

Rueda (2014), de la Universidad de Nariño - Colombia, en su tesis titulada *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro*. Determinó la relación entre estilos de liderazgo y el clima laboral. Trabajó con una muestra de 44 funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro - Colombia. La recolección de datos se realizó por medio de los instrumentos CELID S (Cuestionario de estilo de liderazgo) construido por Castro, Nader y Castullo (2004) y la EDCO (Escala de Clima Organizacional) realizada por Acero, Echeverri, Lizarazu, Quevedo y Sanabria (2006). Los resultados permitieron aceptar la hipótesis de trabajo, al evidenciarse que los tres estilos de liderazgo presentan relaciones estadísticamente significativas con la variable percepción del clima organizacional.

Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013), en la investigación titulada *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia)*, utilizando el Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher

[PAT] a 38 trabajadores de la salud (constituyen el 97.2 % del total del personal del centro), concluyeron que los participantes presentan una CVL satisfactoria. Se observó una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables de este, lo cual, aunque no determina la calidad de vida laboral, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL.

Ayoub (2011), de la Universidad Autónoma de Madrid, realizó el trabajo titulado *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Ésta es una investigación empírica realizada en la Administración Pública Federal Centralizada de México, diseñada para determinar cuáles son los estilos de liderazgo que emplean los servidores públicos, utilizando el modelo de liderazgo de alcance pleno (MLQ); teniendo como principal resultado que los comportamientos de liderazgo que con mayor frecuencia son utilizados por los servidores públicos son los transformacionales, después los transaccionales y, en última instancia y menor frecuencia, los comportamientos asociados al estilo pasivo-evasivo. Existiendo un patrón bien definido entre comportamientos transformacionales y niveles jerárquicos, los niveles altos (jefe de unidad, oficial mayor, subsecretarios y secretarios de estado) lo utilizan con mayor frecuencia, conforme se desciende de nivel, se desciende de frecuencia.

2.1.2. En el ámbito nacional

Incacutipá (2016), de la Universidad Nacional del Altiplano, realizó la tesis titulada *Influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2015*, con una muestra total de 163 trabajadores de las 13 gerencias de la Municipalidad Provincial de Tacna, aplicando un cuestionario estructurado en dos secciones, liderazgo (Rensis Likert) y clima organizacional (Luc Brunet). Teniendo como principales resultados, el 51% de la población encuestada percibe un liderazgo autocrático y un 52% indican clima organizacional regular. Concluyendo que el estilo de liderazgo autocrático predominante de los gerentes influye de manera negativa en el clima organizacional de la MPT periodo 2015.

Alva y Gutiérrez (2016), de la Escuela de Postgrado la Universidad del Pacífico, en su investigación titulada *La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de rotación de los colaboradores: evidencia en la gerencia de operaciones de una empresa privada transnacional, en el rubro de servicios de manejo de información*. Trabajaron con una muestra de 189 trabajadores. La investigación realizada confirmó la hipótesis planteada, el estilo de liderazgo se relaciona con la intención de rotación. Esta afirmación se sustenta mediante la aplicación técnica de la encuesta, conformada por 71 reactivos, 65 referidos

al modelo MLQ (liderazgo) y 6 respecto a intención de rotación. Dicha encuesta permitió medir las diferentes dimensiones de liderazgo y la intención de rotación de manera muy confiable, obteniendo un índice de Alpha de Cronbach en 0,935.

Zavala y Córdova (2015), de la Universidad Peruana Unión – Puno, en su estudio titulado *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*, determinan la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (C.O.) del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román - Puno. La muestra estuvo compuesta por 42 servidores públicos nombrados a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado en tres secciones. La primera identificó los aspectos personales y profesionales, la segunda constituida por la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 y el instrumento de C. O. Los resultados evidenciaron un nivel de CVL regular y que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Urbina y Luna (2013) de la Universidad Nacional de Trujillo, realizaron su estudio titulado *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo – 2009*. Con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de satisfacción

laboral y el nivel de calidad de vida profesional, mediante un diseño de investigación descriptivo-relacional; una muestra constituida por 84 enfermeras, a quienes se aplicó dos instrumentos: la escala de satisfacción laboral (Núñez) y calidad de vida profesional CVP 35 (Sánchez). Concluyendo que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional.

Granados (2011), en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, presentó su investigación titulada "*Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*", con el propósito de realizar una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida laboral, así como de los diversos conceptos que se han elaborado en torno a ella. Asimismo, se estudian los dos amplio grupos de dimensiones que se relacionan a la CVL: las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas, se detalla cada uno de los componentes de ambas dimensiones. Concluyendo con los diversos beneficios que trae consigo la implementación de programas de CVL en la empresa.

Sevillano (2009), de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, en su tesis de maestría titulada *La incidencia de la percepción del estilo de Liderazgo del gerente sobre el clima Organizacional en ZOFRATACNA en el 2007*, determinó la relación entre la percepción del estilo de liderazgo gerencial que caracteriza al trabajador

de ZOFRATACNA con el clima organizacional existente. Trabajó con la totalidad del personal compuesto por 117 empleados, a quienes se aplicó un cuestionario elaborado por el autor, debidamente validado para medir las dos variables de estudio. Teniendo como principales resultados, un nivel de apreciación del estilo de liderazgo gerencial alto o bueno y el tipo de clima organizacional que caracteriza ZOFRATACNA resultó ser el consultivo - en grupo. Además se evidenció la relación directa entre las variables investigadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida laboral

2.2.1.1. Antecedente históricos

Durante la larga historia del hombre sobre la tierra, que es también la historia del trabajo, existieron dramáticas etapas en las que el trabajo tuvo características de un verdadero castigo, no solo por las condiciones en las que se efectuaba, sino peor aún, por la concepción y la práctica de un sistema de explotación.

El trabajador vivía en condiciones inhumanas. Las jornadas de trabajo eran de 18 horas diarias, con relación al salario se pensaba que debía ser lo necesario para que el trabajador subsistiera, con una vida en el trabajo, donde sus necesidades básicas no eran consideradas (Quintana, 2014, p. 24).

El empresario Robert Owen, desde 1800, fue probablemente el pionero en humanizar las condiciones de trabajo, en su fábrica de New Lanark (Escocia), siendo conocida en todo el mundo como uno de los primeros experimentos de crear un entorno de trabajo y unas condiciones de vida aceptables para la población trabajadora. Difundió la idea de que la calidad del trabajo de un obrero tiene una relación directamente proporcional con la calidad de vida del mismo, por lo que para cualificar la producción de cada obrero, es indispensable brindar mejoras en las áreas de salarios, vivienda, higiene y educación; prohibir del trabajo infantil y determinar una cantidad máxima de horas de trabajo (Santos, 2000, p. 13).

El tema de la calidad de vida ha sido un tema atrayente a través del tiempo. La historia revela el afán de humanizar el entorno del trabajo, prestando mayor atención al factor humano y a la mejora de la calidad de vida (García, González, Aldrete, Acosta y León, 2014, p. 98).

Uno de los primeros usos del término "calidad de vida laboral" aparece en el trabajo del profesor George Elton Mayo, psicólogo de la Universidad de Harvard, con base en los famosos Estudios Hawthorne, realizados en la planta la Western Electric Company en Chicago, EE.UU., de 1927-32. Su objetivo inicial era evaluar los factores que influyen en la productividad. Sin embargo, los investigadores pronto dirigieron su

atención hacia el estudio de las personas, especialmente sus relaciones sociales en el trabajo (Easton, Van Laar y Marlow-Vardy, 2013, p. 136-137).

Se registra también el término "calidad de vida laboral" por Irving Bluestone en los años 60, cuando participó en el diseño de programas para incrementar la productividad de los trabajadores en una planta de General Motors (Guedes, Ferreira, & Garcia, 2015, p. 393).

El impulso definitivo se produjo, en la década de los setenta, en la que se potencia de forma importante la investigación sobre el entorno laboral de los trabajadores y las experiencias del propio trabajo configurándose poco a poco un movimiento orientado hacia el estudio y la mejora de la calidad de vida laboral (González, Peiró y Bravo, 1996, p. 163).

Este movimiento adquirió carta de ciudadanía en un Simpósium Internacional de Problemas Laborales celebrado en la Universidad de Columbia en 1972; luego, en 1975, la formación de "El Consejo Internacional para la Calidad de la Vida Laboral" en un esfuerzo para reunir los diferentes sectores de investigación sobre este tema. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, dando lugar a diversos estudios del tema (Segurado y Agulló, 2002, p. 828).

2.2.1.2. Definición de calidad de vida laboral

Resulta complicado definir calidad de vida laboral (CVL), a causa de la naturaleza multidimensional del término, representando un concepto amplio y heterogéneo por estar estrechamente vinculado con diversos temas del ámbito laboral; asimismo, existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto (Granados, 2011, p. 216). Esta serie de factores impiden que haya un consenso en cuanto a su definición.

Las definiciones de calidad de vida laboral han variado con el tiempo y están influenciadas por la postura teórica de los investigadores. A continuación, se presenta una recopilación de las definiciones más representativas:

Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash (1975) se refieren a una alta calidad de vida laboral cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio (en Segurado y Agulló, 2002, p. 830).

Suttle (1977) define la CVL como el grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización (en González et al, 1996, p. 167).

Greenberg y Glaser (1980) considera que la esencia de la CVL es dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción (en Tascón, 2009, p. 100).

Robbins (1989) definió la CVL como “un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de los empleados mediante el desarrollo de mecanismos que les permitan compartir plenamente las decisiones que diseñan sus vidas en el trabajo” (en Segurado y Agulló, 2002, p. 830).

Algunos investigadores han utilizado un amplio alcance para definir el concepto de CVL, mientras que otros lo han definido basándose en aspectos específicos de la vida laboral, por ejemplo:

Stjernberg (1997) vinculó la CVL con la noción más amplia de "calidad de vida", que abarca factores como la satisfacción general con la vida, el ocio y el bienestar más allá del lugar de trabajo. Sin embargo, algunos investigadores han confinado la CVL a su lugar de trabajo, creyendo que la naturaleza del ambiente de trabajo está directamente relacionada con el bienestar de los empleados y las conductas relacionadas con el trabajo, tales como el absentismo y el compromiso organizacional (Efraty y Sirgy, 1990); por ejemplo, May et al. (1999) y Lau (2000) definieron

la CVL como las condiciones ambientales favorables de un lugar de trabajo que apoya y promueve la satisfacción de los empleados proporcionando a los trabajadores recompensas, seguridad en el empleo y oportunidades de crecimiento (en King y Chan, 2013, p. 349).

Segurado y Agulló (2002), basándose en el repertorio de definiciones más representativas, indicaron que las definiciones de la CVL se pueden clasificar en dos grandes bloques: objetivas o subjetivas. Unas definiciones expresan la CVL desde el punto de vista del trabajador, destacando variables como las percepciones y las experiencias individuales en el contexto laboral, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos. El otro grupo de definiciones se centra más en la organización, aludiendo a la participación, toma de decisiones e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y estratégicos de la organización. Dos grupos de definiciones que son complementarias (p. 830).

Como conclusión, la definición de la CVL puede establecerse, de una manera resumida, como la apreciación que la persona individual hace de su vida laboral, es decir, como el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos (psicológicos, organizacionales y sociales) de que dispone para afrontar estas demandas (Rodríguez, 2016, p. 45).

2.2.1.3. Modelos y componentes

Se observa, en la literatura científica, que a través del tiempo se ha estudiado la calidad de vida laboral desde diferentes perspectivas, siendo fuertemente influenciada por factores organizacionales y sociales que prevalecen en el momento del estudio. Se han propuesto diversos modelos, cada uno basado en diferentes combinaciones de una amplia gama de factores.

En este sentido, se destacan los modelos propuestos por Walton (1973), Hackman y Oldham (1976), Nadler y Lawler (1983), Sirgy (2001), Van Laar, Edwards y Easton (2007), los cuales a continuación se tratarán con más detalle, ya que se considera que la mayoría de las dimensiones abordadas por estos autores representan una base de referencia para la mayor parte de los modelos que tratan de evaluar la CVL (Policani y Bastos, 2009, p. 139).

A. Modelo propuesto por Walton (1973)

El modelo clásico de calidad de vida laboral planteado por el profesor Richard E. Walton es uno de los más citados por los autores, ya que relaciona los factores relacionados con el individuo y su trabajo y proporciona la base para teorías posteriores (Xhakollari, 2013, p. 531). Walton (1973) planteó ocho indicadores para evaluar la calidad de vida en el trabajo:

(1) Compensación justa y adecuada: La justa distribución de la compensación depende de qué tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna (el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización) y de la equidad externa (el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo).

(2) Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: Considera que se deben ofrecer los recursos, materiales, máquinas y equipos empleados en la ejecución de las tareas, en condiciones que reduzcan al mínimo el riesgo de enfermedades y accidentes laborales, horarios adecuados para un período normal de trabajo.

(3) Oportunidad de utilizar y desarrollar capacidades humanas: Se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol, para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca de su desempeño.

(4) Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: Esto se relaciona con los aspectos profesionales de los empleados. Deberán establecerse sendas de carrera significativas y seguir el mapeo profesional de los empleados. Las provisiones de las oportunidades de promoción desempeñan un papel central en la CVL.

(5) Integración social en la organización: Esto implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindando apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios. Todo tipo de religiones, razas y designaciones de clases deben ser tratados con igualdad, es decir, propiciar un ambiente igualitario. Las relaciones interpersonales entre los empleados facilitan una organización de trabajo saludable.

(6) Constitucionalismo en la organización del trabajo: Se entiende como la institución de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización.

(7) Trabajo y espacio total de vida: A los empleados, no se les debe permitir ejercer continuamente. El arduo trabajo continuo provoca tensiones psicológicas y físicas. Por lo tanto, debe haber un equilibrio entre la vida personal y profesional. Las organizaciones deben crear oportunidades de trabajo adecuadas para enriquecer la vida de los empleados.

(8) Relevancia social de la vida laboral: Incluye una amplia gama de acciones, como el comportamiento ético, el tratamiento equitativo de los empleados, la calidad de los productos y la prestación de los servicios de la empresa, también la percepción que el trabajador tiene de su empleo y de su visión de la responsabilidad social practicada en la comunidad.

B. Modelo propuesto por Hackman y Oldham (1976)

Hackman y Oldham (1976) sugirieron las "necesidades de crecimiento psicológico" como factores significativos de CVL, según ellos, las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y laborales que afectan la calidad de vida laboral (en Chiavenato, 2009, p. 493). Las dimensiones del puesto son:

(1) Variedad de habilidades: El puesto debe requerir diferentes y variadas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.

(2) Identidad de tarea: El trabajo debe ser realizado de principio a fin por una persona para que pueda percibir su resultado.

(3) Significado de la tarea: La persona debe tener una clara percepción de las consecuencias y las repercusiones que su trabajo tiene en el trabajo de otras.

(4) Autonomía: La persona debe tener la responsabilidad personal de planificar y ejecutar las tareas y autonomía propia e independencia para su desempeño.

(5) Realimentación del propio trabajo: La tarea debe proporcionar realimentación de regreso a la persona para que esta pueda autoevaluar su desempeño.

(6) Realimentación extrínseca: Los superiores jerárquicos o los clientes deben proporcionar realimentación por el desempeño de la tarea.

(7) Interrelación: La tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Según los autores, las dimensiones del puesto son determinantes de la calidad de vida en el trabajo porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el trabajo y automotivan a las personas para trabajar.

C. Modelo propuesto por Nadler y Lawler (1983)

Nalder y Lawler (1983), psicólogos y administradores estadounidenses, se dieron a la tarea de elaborar un modelo de calidad de vida laboral que derivó en el planteamiento de cuatro características fundamentales (en Al-Qutop y Harrim, 2011, p. 195).

(1) Participación: Involucra la participación activa de los empleados de todos los niveles en la toma de decisiones.

(2) Confianza: Requiere el diseño cuidadoso de los puestos de trabajo, sistemas, regulaciones y estructuras para proporcionar a los trabajadores la autonomía que necesitan en el trabajo, delimitando las responsabilidades y roles de cada empleado.

(3) Reforzamiento: Considera la creación de sistemas de recompensa justos, relevantes y dependiente del desempeño laboral.

(4) Capacidad de respuesta: Significa propiciar un lugar de trabajo más agradable y capaz de satisfacer las necesidades individuales de los empleados.

D. Modelo propuesto por Sirgy (2001)

El modelo propuesto por Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001) se basa en la teoría de las necesidades de Maslow; definieron la calidad de la vida laboral como la satisfacción de necesidades clave mediante recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.

Sirgy et al. (2001), propusieron que la CVL se mide en función de las necesidades de los empleados. En concreto, sugirieron siete necesidades principales:

(1) Necesidades de salud y de seguridad: Protección contra las enfermedades y accidentes de trabajo y fomento de la buena salud.

(2) Necesidades económicas y familiares: Remuneración, seguridad en el empleo y diversas necesidades relacionadas con la familia.

(3) Necesidades sociales: Llevarse bien con los compañeros y colegas, así como el esparcimiento fuera del trabajo.

(4) Necesidades de estima: Reconocimiento y apreciación del trabajo realizado dentro y fuera de la organización.

(5) Necesidades de realización: Fomentar el desarrollo del potencial de cada uno dentro y fuera de la organización, tanto en lo personal como en lo profesional.

(6) Necesidades de conocimiento: Aprender a fomentar y desarrollar habilidades y destrezas del trabajo y profesionales.

(7) Necesidades estéticas: Creatividad en el trabajo y en lo personal, así como la estética general.

E. Modelo propuesto por Van Laar, Edwards y Easton (2007)

Un equipo de investigadores del Departamento de Psicología de la Universidad de Portsmouth del Reino Unido definieron la calidad de vida laboral como "aquella parte de la calidad de vida global que está influenciada por el trabajo, el contexto más amplio en el cual un empleado evaluaría la influencia del trabajo en su vida" (Van Laar, Edwards y Easton, 2007, p. 325). Haciendo hincapié en la importancia de evaluar contextos tanto laborales como no laborales.

Desarrollaron su propuesta en base a la investigación relevante en el campo, ampliando los modelos existentes de calidad de vida laboral y abarcando los principales enfoques teóricos, considerando Maslow (1954), Herzberg (1966), Loscocco y Roschelle (1991) (en Easton y Van Laar, 2012). Según ellos, la calidad de vida laboral está compuesta por seis dimensiones:

(1) Bienestar general: Evalúa el grado en que un individuo se siente bien o está contento con su vida como un todo. El bienestar psicológico puede afectar el desempeño de un individuo en el trabajo para bien o para mal. Cuando las personas se sienten bien, pueden ser más propensas a trabajar bien y disfrutar de estar más en el trabajo. Sin embargo, cuando la gente se siente, ansiosa o enferma, sin importar si esa angustia proviene de su trabajo o de dificultades en el hogar, es probable que su trabajo se vea afectado.

(2) Equilibrio trabajo-casa: El equilibrio entre el trabajo y la vida personal evalúa el grado en que los empleados sienten que tienen control sobre cuándo, dónde y cómo trabajan. Puede reflejar la percepción de un individuo que él o ella tiene una vida realizada dentro y fuera del trabajo remunerado.

Las demandas del hogar pueden significar que a alguien le resulta difícil estar en el trabajo cuando es necesario, y puede significar que tiene menos que dar cuando está en el trabajo, o puede que las tensiones de trabajo también hagan que el individuo se siente incapaz de dejar atrás el trabajo y sentir que no puede invertir como desearía en los otros aspectos de su vida.

Los temas relevantes variarán ampliamente entre los lugares de trabajo. Horas flexibles, trabajo desde casa, rotación de trabajo, permiso de maternidad y parental, cuidado de niños y dependientes, entre otros.

(3) Satisfacción laboral y profesional: Pretende evaluar cómo los empleados pueden utilizar su capacidad o carrera elegida dentro de su trabajo. Representa lo bien que una organización motiva a sus empleados, lo que les da un sentido de logro, alta autoestima y realización de potencial.

En gran parte, este factor se relaciona a si los empleados están en armonía con su salario, sienten que pueden trabajar de forma independiente, tienen oportunidades de carrera claramente definidas y están satisfechos con sus colegas. Las ideas detrás de la satisfacción laboral reflejan los fundamentos de la teoría de la higiene de Herzberg (1966) y la teoría de Maslow (1954), indicando que los empleados tienen necesidades básicas que necesitan ser cubiertas para ganar satisfacción

(4) Control en el trabajo: Refleja el nivel al cual un empleado siente que puede ejercer lo que considera un nivel apropiado de control dentro de su ambiente de trabajo, principalmente a qué grado los empleados están involucrados en tal toma de decisiones.

Una pérdida de control en el trabajo ha sido ampliamente asociada con síntomas de estrés, reacciones emocionales negativas (por ejemplo, ansiedad), problemas físicos tanto a corto plazo (por ejemplo, dolor de

cabeza) como a largo plazo enfermedad cardiovascular. Una pérdida de control en el trabajo también se ha asociado con un comportamiento contraproducente y una disminución en la satisfacción en el trabajo.

(5) Condiciones de trabajo: Evalúa hasta qué punto el empleado está satisfecho con los recursos fundamentales, las condiciones de trabajo y la seguridad necesarias para hacer su trabajo de manera efectiva. La insatisfacción con las condiciones físicas de trabajo, como la salud y la seguridad y la higiene del trabajo, por ejemplo, puede tener un efecto adverso significativo en la calidad de vida de los empleados.

(6) El estrés en el trabajo: Está determinado por la medida en que un individuo percibe que tiene presiones excesivas y se siente estresado en el trabajo. Ciertos trabajos pueden ser muy exigentes, ya que la gente pasa mucho tiempo en el trabajo, esto puede crear niveles altos de estrés, considerándose un serio problema de salud dentro de las organizaciones.

2.2.1.4. Medición de la calidad de vida laboral

Según Kotze (2005), la diversidad, en la definición de CVL, genera un amplio desacuerdo sobre su medición e interpretación. El punto de vista desde el cual se define que el constructo determinará qué dimensiones e indicadores son relevantes en su evaluación.

Los investigadores, al trabajar con sus propias definiciones en función de la perspectiva teórica adoptada, han desarrollado diversos

instrumentos; sin embargo, Muindi (2011) afirma que “hay pocas medidas de calidad de vida laboral reconocidas, y de aquellas que existen, pocas tienen evidencia de validez y confiabilidad” (p. 12).

Después de esas consideraciones, se presentan los instrumentos de evaluación de la CVL más reconocidos y de uso frecuente:

A. Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35)

Es la versión en castellano del cuestionario Professional Quality of Life PQL-35, basado en el modelo teórico demandas, control y apoyo social de Karasek (1989), instrumento validado y adaptado por Cabezas (1998) con la sigla en español CVP-35 (en Contreras et al., 2013, p. 577).

La escala consta de 35 ítems, valora tres dimensiones y una pregunta referente a calidad de vida. En la tabla 1, se detalla el número de ítems distribuidos en el cuestionario y la consistencia interna (α de Cronbach) de cada una de sus dimensiones.

Tabla 1

Dimensiones de cuestionario CVP-35

Factores/Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Dimensión 1: Apoyo directivo	13	0,85
Dimensión 2: Demandas del puesto	11	0,82
Dimensión 3: Motivación intrínseca	10	0,75
Calidad de vida profesional global percibida	1	0,84
Total Escala	35	0,89

Fuente: Rodríguez, B. (2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad. Tesis Doctoral. Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

Cuenta con validez de constructo y confiabilidad, tanto en su país de origen como en estudios realizados en otros países (Grimaldo y Reyes, 2015, p. 52).

Este cuestionario utiliza una escala tipo Likert que va de “0” a “10”, siendo “0 = nada” y “10 = mucho”.

- NADA: Valores 1 y 2.
- ALGO: Valores 3,4 y 5.
- BASTANTE: Valores 6,7 y 8.
- MUCHO: Valores 9 y 10.

B. Escala de calidad de vida laboral (WRQoL)

Easton y Van Laar (2012), psicólogos del Departamento de Psicología Social de la Universidad de Portsmouth del Reino Unido, presentaron la escala de calidad de vida laboral (WRQoL – por sus siglas en inglés); una medida basada en evidencia de Calidad de Vida Laboral (QoWL) desarrollada por Van Laar et al. (2007), inicialmente enfocada a profesionales de instituciones sanitarias.

La escala WRQoL es una escala psicométrica de 23 ítems agrupados en seis dimensiones. En la tabla 2, se especifica la confiabilidad interna (α de Cronbach) del instrumento.

Tabla 2

Dimensiones de cuestionario WRQoL

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Bienestar general	6	0.880
Equilibrio trabajo-casa	6	0.825
Satisfacción laboral y profesional	3	0.863
Control en el trabajo	3	0.812
Condiciones de trabajo	3	0.752
Estrés en el trabajo	2	0.814
Total Escala	23	0.912

Fuente: Easton & Van Laar, User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, 2012.

La fiabilidad global de la escala es de 0,91; siendo una de las medidas de CVL más concisas, psicométricamente válidas y fiables en la literatura (Easton y Van Laar, 2012, p. 12).

Se trata de una prueba de rápida aplicación. Su formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones, donde “1 = totalmente de acuerdo” y “5 = completamente en desacuerdo”.

La escala WRQoL se ha utilizado en diversos tipos de organización en todo el mundo y traducida a varios idiomas. Utilizada por individuos, organizaciones, consultores e investigadores, como una ayuda para evaluar y comprender la calidad de la vida laboral de los trabajadores (Easton y Van Laar, 2012, p. 1).

C. Cuestionario de CVT-GOHISALO

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), miembros del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de Guadalajara, México, elaboraron el cuestionario de calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO", el cual fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas que aseguran medir la calidad de vida en el trabajo como concepto general.

El cuestionario está compuesto por 74 ítems, agrupados en siete dimensiones, tal como se detalla en la tabla 3, al igual que la consistencia interna (α de Cronbach) de cada una de las mismas.

Tabla 3

Dimensiones de cuestionario CVT-GOHISALO

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Soporte institucional para el trabajo	14	0,935
Seguridad en el trabajo	15	0,869
Integración al puesto de trabajo	10	0,831
Satisfacción por el trabajo	11	0,813
Bienestar logrado a través del trabajo	11	0,729
Desarrollo personal	8	0,785
Administración del tiempo libre	5	0,640
Test completo	74	0.952

Fuente: González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. G., y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 332-340.

La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente Alpha de Cronbach, que permite comprobar el contexto interno de cada ítem, resultando con un Alpha de Cronbach de 0.952 (González et al., 2010, p. 336).

En relación a las respuestas, se presentan en una escala de Likert que va del “0” a “4”, donde “0” corresponde “la peor calificación” y 4 “la mejor calificación”.

D. Escala de Calidad de Vida Laboral por Da Silva

Da Silva (2006) desarrolló una escala de calidad de vida laboral, que recoge información sobre la percepción y sensación de bienestar que experimentan los trabajadores en su entorno laboral. El instrumento contiene 82 afirmaciones y está dividido de 11 dimensiones; presenta adecuadas propiedades psicométricas, claridad de sus reactivos y una apropiada consistencia interna, en cada una de las dimensiones al igual que para la escala total (ver tabla 4).

El resultado del análisis factorial y la fiabilidad interna obtenida en la escala general $\alpha = .95$ y por dimensiones evidencian apoyo al proceso de validación del instrumento (Da Silva, 2006, p. 105).

Consta con un formato de respuesta tipo escala Likert de cinco opciones, que oscilan entre 1 (Muy en desacuerdo) y 5 (Muy de acuerdo).

Tabla 4

Dimensiones escala CVL –Da Silva

Factores/Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Sistemas de gestión	17	$\alpha = .88$
Relación con compañeros	9	$\alpha = .87$
Relación con jefes	7	$\alpha = .90$
Motivación, identificación y compromiso	14	$\alpha = .88$
Condiciones del entorno laboral	7	$\alpha = .82$
Estrés y burnout	7	$\alpha = .80$
Equilibrio trabajo-vida privada	3	$\alpha = .92$
Satisfacción con el rol y potencial motivador del puesto	9	$\alpha = .77$
Bienestar subjetivo derivado del trabajo	3	$\alpha = .83$
Equidad Remunerativa	3	$\alpha = .67$
Características de Personalidad	3	$\alpha = .75$
Total escala	82	$\alpha = .95$

Fuente: Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, España.

2.2.2. Liderazgo

2.2.2.1. Antecedentes históricos

El liderazgo es uno de los fenómenos más complejos y multifacéticos a los que se ha aplicado la investigación organizacional y psicológica. Mientras que el término "líder" se notó ya en la década de 1300 (The Oxford English Dictionary, 1933, en Van Seters y Field, 1990, p. 29) y conceptualizado, incluso, antes de tiempos bíblicos, de hecho es imposible pensar en el desarrollo de las primeras civilizaciones sin contar con el

ejercicio de una cierta forma de liderazgo que se refleja en la organización y procedimientos para la propia evolución de estos pueblos (Terán, 2003, p. 10).

Sin embargo, el término liderazgo se evidencia en la literatura, solo desde finales de 1700. Incluso entonces, la investigación científica sobre el tema no comenzó hasta el siglo XX. Desde entonces, ha habido una investigación intensiva sobre el tema, abordando el liderazgo desde una variedad de perspectivas (Van Seters y Field, 1990, p. 29).

2.2.2.2. Definición de liderazgo

Burns (1978) señaló que:

El liderazgo es uno de los fenómenos más observados y menos comprendidos en la tierra. Este problema surge no sólo en la comprensión del funcionamiento de la teoría, sino también en su definición. Stogdill (1974) afirmó que "hay casi tantas definiciones de liderazgo como aquellos que han intentado definir el concepto" (en Van Seters y Field, 1990, p. 29)

Las primeras definiciones de liderazgo se centraron en el uso de poder y la autoridad. Luego, su estudio se centró en los rasgos y conductas, para posteriormente llegar al estudio de la relación entre líderes y

seguidores en una situación específica (Castro, Lupano, Benatuil y Nader, 2007, p. 18).

Para efectos del presente estudio, se destacan los aportes de algunos autores cuyas investigaciones han estado orientadas al tema:

Kotter (1988) lo define como el “proceso de llevar a un grupo (o grupos) en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo efectivo es aquel que produce un movimiento hacia el logro de lo que es mejor a largo plazo para el grupo” (en Noguera, Pitarch y Esparcia, 2009, p. 173).

Asimismo, para Koontz, Wehrich y Cannice (2012), el liderazgo es “la influencia, esto es, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de las metas grupales” (p. 413). Bolden, Hawkins, Gosling, & Taylor (2011):

Identifican las cuatro formas en las que hoy en día el liderazgo puede ser concebido: “i) es un proceso, ii) que implica influencia, iii) que ocurre en un contexto grupal, y iv) está dirigido hacia la obtención de metas”. En ese orden de ideas, los autores definen el liderazgo como “un proceso donde un individuo influye en un grupo para lograr una meta en común” (en Alva y Gutiérrez, 2016, p. 8).

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) entienden el liderazgo como “la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas” (p. 385).

De lo expuesto, se puede deducir que el liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas, uniendo al grupo a través del estímulo y la motivación mutua. Constituyéndose en la capacidad que tiene el ser humano para dirigir y guiar a su grupo e influir positivamente para lograr un fin común.

2.2.2.3. Enfoques teóricos del liderazgo

La literatura sobre liderazgo es tan amplia y los enfoques han variado a lo largo del tiempo, para propósitos de este estudio, se examinaron las teorías de liderazgo: teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría de la situación de contingencia y teoría de liderazgo transformador.

A. Teoría de los rasgos

Robbins (2005) indica que las investigaciones que conforman esta teoría se realizaron en las décadas de los 1920 y 1930, se centraron en los rasgos del líder, es decir, las características que se podrían usar para diferenciar a los líderes de los que no lo son; la intención era aislar las características que poseían los líderes.

Entre las características estudiadas, estaban la estatura física, la apariencia, la clase social, la estabilidad emocional, la facilidad de palabra y la sociabilidad; sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los investigadores, resultó imposible identificar una serie de rasgos que distinguieran siempre a los líderes (la persona) de los que no lo son; pero, los intentos posteriores para identificar los rasgos relacionados en forma constante con el liderazgo (el proceso, no la persona) tuvieron más éxito. Los siete rasgos relacionados con el liderazgo eficaz son: el dinamismo, el deseo de dirigir, la honestidad e integridad, la confianza en sí mismo, la inteligencia, los conocimientos pertinentes al trabajo y la extraversión. No obstante, los investigadores han acordado que los rasgos por sí mismos no eran suficientes para explicar el liderazgo eficaz, ya que las explicaciones que se basaron únicamente en ellos, ignoraron las interacciones de los líderes y los integrantes de su grupo, así como los factores situacionales (Robbins, 2005, p. 422-423).

B. Teoría del comportamiento

La principal conclusión de los estudios que se realizaron a principios de la década de 1940-1949 en la Universidad de Michigan determinó que los comportamientos y las acciones son aspectos fundamentales del rol del líder y dos conjuntos de características definen al líder. El primer tipo está orientado a la tarea, por lo que un líder se centra en lograr que el trabajo

sea realizado. El segundo tipo se orienta al bienestar de los subordinados para obtener el trabajo. De acuerdo a Likert (1947) el líder centrado en la persona es más productivo que el líder centrado en la tarea (Torres Hernández y Torres Martínez, 2014, p. 437).

C. Teorías situacionales o de contingencias

Al proseguir los teóricos, sus investigaciones concernientes al liderazgo se dieron cuenta de que en la generalidad de los casos el líder necesita adaptar su estilo a la situación del momento. Fiedler formuló una de sus teorías más importantes en 1967, su obra *A theory of leadership effectiveness*. Muchas investigaciones apoyan su idea de que tres factores importantes de la situación inciden en el poder y el influjo que el líder tenga en la conducta de los seguidores, a saber: confianza y lealtad que les muestre, carácter rutinario o indefinido de la tarea y poder formal o del puesto que ocupe. Fiedler propuso que algunos líderes dan mejor rendimiento en situaciones sumamente directivas y otros en situaciones permisivas. Por tanto, las empresas han analizar cada situación antes de asignar al líder. El liderazgo situacional, tiene en cuenta la disposición de los seguidores, la conducta orientada a la tarea y la orientada a las relaciones. Según el liderazgo situacional, los líderes competentes adaptan su estilo a la disposición de los seguidores para realizar la tarea (Dalton, Hoyle y Watts, 2006, p. 294).

D. Teoría del liderazgo transformador

Bernard Bass, al estudiar el concepto del liderazgo transformador en 1985, contrastó dos tipos de conductas de los líderes: la transaccional y la transformadora. Los líderes transaccionales determinan lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos de la organización y los suyos propios, clasifican dichos requisitos y ayudan a los empleados a pensar que pueden alcanzar sus objetivos si realizan el esfuerzo necesario. Por otra parte, los líderes transformacionales motivan para que hagan más de lo que esperaban hacer originalmente, porque aumentan la apreciación de la importancia y el valor de las tareas, los hacen ir más allá de los intereses personales para bien del equipo, la organización o una política más general (Stoner, Freeman y Gilbert, 2006, p. 533-534).

2.2.2.4. Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo es un patrón de conducta que muestra el líder (Dalton et al., 2006, p. 297). Durante varios años, se han efectuado estudios a través de los cuales se realiza una clasificación pura de los estilos de liderazgo, encasillando a cada persona considerada como líder dentro de una de las mismas.

Previamente se ha estudiado los principales enfoques de liderazgo, en función del mismo, se destacan los estilos de liderazgo de Lewin de los

años treinta hasta las ideas más recientes sobre el liderazgo transformacional.

A. Clasificación tricotómica de Kurt Lewin o estilos de liderazgo clásicos

La investigación de los estilos de liderazgo se inicia con los trabajos desarrollados en la Universidad de Iowa por Kurt Lewin y su equipo a finales de los años cuarenta. En el estudio clásico de Lewin, Lippitt y White (1939), se analizaron los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire (en Robbins y DeCenzo, 2002, p. 347). Las características principales de estos tres estilos son las siguientes:

(1) Liderazgo autoritario o autocrático: Este estilo se caracteriza, porque el líder tiende a centralizar la autoridad, dictar métodos de trabajo, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los empleados.

(2) Liderazgo democrático: Describe a un líder que tiende a involucrar a los empleados en la toma de decisiones, delegar autoridad, fomentar la participación en la decisión de los métodos y objetivos de trabajo y usar la retroalimentación como una oportunidad para capacitar a los empleados.

(3) Laissez-faire: En este estilo, son los propios subordinados quienes determinan la planificación, organización y ejecución del trabajo a

realizar. El líder no participa en la ejecución de las tareas y no evalúa el trabajo realizado.

B. Clasificación de Bass y Avolio

Planteada por Bass y Avolio en 1991, en la operacionalización de su modelo a través de un cuestionario que permite medir los estilos transaccional, transformacional y laissez-faire (Ayoub, 2011, p. 76).

(1) Liderazgo transaccional: Cuando detalla un intercambio entre el líder y el seguidor, los seguidores reciben ciertos resultados positivos cuando su actuación se conforma según los líderes, de alguna manera se le considera un proceso de costo-beneficio, ya que se da cuando ellos actúan de acuerdo con los deseos de los líderes. Las teorías de liderazgo transaccional se encuentran en la idea de que la relación entre seguidor y líder está basada en una serie de intercambios o implícitas negociaciones entre ambos (Martínez, 2003, p. 89). Suele entenderse al liderazgo transaccional como conformado por dos sub-dimensiones:

- **Recompensa contingente:** Remite a una interacción entre líder y seguidor guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos.

- **Manejo por excepción:** El líder interviene solo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general, las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso (Lupano y Castro, 2006, p. 112).

La noción general es que cuando el empleo y el ambiente del seguidor fallan en proveer la necesaria motivación, dirección y satisfacción, el líder, a través de su comportamiento, deberá ser efectivo para compensar esas deficiencias. El líder clarifica el criterio de desempeño, en otras palabras, lo que se espera de sus subordinados y lo que ellos recibirán a cambio (Martínez, 2003, p. 89).

(2) Liderazgo transformacional: Estilo caracterizado por motivar a los subordinados a un desempeño esperado, el liderazgo transformacional típicamente inspira a los seguidores para hacer más de lo originalmente esperado. Las teorías de liderazgo transformacional predicen un enganche emocional de los seguidores al líder, y un emocional y motivacional movimiento de los seguidores como una consecuencia del comportamiento del líder (Martínez, 2003, p. 90). Se compone por cuatro dimensiones:

- **Carisma:** Los líderes se comportan de tal manera que son tomados como modelos por sus seguidores, estos quieren imitarlos. Son admirados, respetados y se confía en ellos. Demuestran altos niveles de conductas éticas y morales.

- **Inspiración:** Los líderes motivan e inspiran a sus seguidores, fomentan el espíritu de grupo y generan expectativas de futuro.

- **Estimulación intelectual:** Los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevos interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder.

- **Consideración individualizada:** Los líderes prestan especial atención a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores; las diferencias particulares son reconocidas; el seguimiento es personalizado pero no es visto como un control, los líderes cumplen una función orientadora (Lupano y Castro, 2006, pág. 113).

El liderazgo transformacional y transaccional describen líderes activos. Ellos intervienen activamente y tratan de prevenir problemas. Cuando se investigan estas dos formas de liderazgo, frecuentemente se contrastan con el extremadamente pasivo liderazgo *laissez-faire*.

(3) Liderazgo *laissez-faire*: Este liderazgo evade la toma de decisiones y la supervisión responsable, el tipo de líder es inactivo, antes que reactivo o proactivo. En estricto sentido, este extremadamente pasivo estilo de liderazgo indica la ausencia de tal. Bass reporta que el liderazgo *laissez-faire* usualmente se correlaciona negativamente con otros estilos más activos; también señala que existe más variedad de indicadores de

desempeño en los subordinados, lo cual implica que este estilo de liderazgo es inapropiado para dirigir. Sin embargo, pudieran definirse situaciones en las cuales un alto liderazgo activo no es necesario y quizá, incluso, no deseable (Ramos, 2005, p. 88).

2.3. Definición de términos básicos

- **Absentismo:** El absentismo laboral hace referencia a la abstención deliberada de acudir al lugar de trabajo y a la costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos al puesto, incumpliendo asimismo, las horas establecidas en el contrato laboral (Galindo, 2008, p. 9).

- **Autoeficacia:** La confianza de un individuo acerca de sus capacidades para inspirar su motivación, sus recursos cognoscitivos y sus cursos de acción necesarios para realizar con éxito una tarea específica dentro de un contexto dado (Hitt, 2006, p. 427).

- **Constructo:** Son conceptos creados y utilizados con una finalidad científica. Son por tanto, conceptos científicos. No obstante, el constructo a diferencia del concepto o simple abstracción de lo individual, se caracteriza por formar parte de una estructura teórica o explicativa; y son susceptibles de una reducción a lo empírico mediante adecuadas reglas de correspondencia - definiciones operacionales (Arnau, 1990, p. 27).

- **Cualificar:** Dar a alguien formación especializada para que desempeñe una actividad profesional o un trabajo específico (Real Academia Española, 2017).

- **Disvalor:** Se refiere a la exageración de un valor, por ejemplo, la puntualidad es un valor, su exceso se torna angustiante para el que lo posee y una carga para los que lo rodean (Bravo, 1997, p. 10).

- **Engagement:** Conexión emocional que tiene un empleado con relación a su trabajo, que le permite desarrollar una influencia y esfuerzo adicional y voluntario para alcanzar y superar objetivos específicos y superiores (Saracho, 2011, p. 163).

- **Factores psicosociales:** Representan un conjunto de las percepciones e interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra, la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (Cortés, 2007, p. 590).

- **Organización:** Una estructura formal de tareas y autoridad, donde las funciones de cada puesto vienen perfectamente delimitadas (García y García Sánchez, 2007, p. 34).

- **Percepción:** Es la interpretación subjetiva de información que provee el ambiente o determinada situación, sobre la base de experiencias pasadas (Sperling, 2004, p. 39).

- **Promoción:** Conjunto de acciones de una organización que comprenden, cualquier desarrollo efectivo de competencias, sean nuevas, más amplias o de mayor grado que las anteriores; en un sentido más estricto, comprende un enriquecimiento general que va acompañado de una mejora de posición profesional a la que debería seguir una mejora económica (Fernández, 2007, p. 334).

- **Psicométrica:** Disciplina que estudia las pruebas psicológicas y cualquier análisis cuantitativo de los rasgos, las actitudes o los procesos psicológicos o mentales de un individuo (Lathrop, 2004, p. 610).

- **Resiliencia:** Es la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles (Trejo, 2009, p. 88).

- **Síndrome de burnout:** También llamado síndrome de estar quemado o de desgaste profesional; es una situación de agotamiento y falta de motivación que se produce por una sensación continua y avanzada de estrés laboral. Se trata de una reacción a la tensión emocional crónica, característico de las profesiones que mantienen un contacto constante y directo con las personas (Caldas, Castellanos y Hidalgo, 2016, p. 133).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Investigación básica, considerando que tiene como propósito fundamental producir conocimiento y teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.1.2. Nivel de investigación

Relacional, ya que trata de aclarar relaciones existentes o grado de asociación entre las variables planteadas; de acuerdo a Hernández, et al. (2006) este nivel “Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 104).

3.1.3. Diseño

No experimental, tal como lo indica Kerlinger y Lee (2002): “En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos” (en Hernández et al., p. 205).

Transeccional, considerando que la recopilación de datos se realizó en un momento único.

3.2. Población

La población en estudio está conformada por 245 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, los cuales se encuentran en la planilla de empleados y régimen CAS; en la tabla 5, se muestra el detalle de los datos proporcionados por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en el mes de diciembre del año 2016.

Tabla 5

Distribución de la población de estudio MDI

Oficinas, Gerencias Y Sub-Gerencias	N° de empleados
Procuraduría Pública Municipal	9
Órgano de Control Institucional	7
Secretaría General	12
Gerencia Municipal	48
Gerencia de Administración y Finanzas	53
Gerencia de Asesoría Jurídica	7
Gerencia de Planificación y Presupuesto	11
Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural	35
Gerencia de Desarrollo Social	47
Oficina sede Tacna	10
Oficina sede Toquepala	6
TOTAL	245

Fuente: Sub-Gerencia de Recursos Humanos Municipalidad Distrital de Ilabaya (Diciembre de 2016).

3.3. Criterios de inclusión y exclusión

3.3.1. Criterio de inclusión

Las unidades comprendidas son todos los trabajadores en planilla de empleados y contrataciones CAS.

3.3.2. Criterio de exclusión

No son tomados en cuenta:

- Los gerentes y sub-gerentes, por su disposición de tiempo y el acceso a ellos.
- Personal que se encuentra en la planilla de obrero de construcción civil.
- Personal que labora fuera de la sede central ubicada en Ilabaya capital de distrito; principalmente por la naturaleza de las funciones de su puesto.
- Practicantes.

3.4. Muestra

Se realizaron las coordinaciones con la Sub-Gerencia de Recursos Humanos y las áreas pertinentes, los mismos que otorgaron el acceso a todas las oficinas. Por ende, no se requiere obtener el tamaño de muestra, ya que se realizará una recolección de datos tipo censal en la población a la cual se tendrá acceso; no obstante, se consideran los criterios de

exclusión, determinando un total de personal a excluir de 61 trabajadores (ver tabla 6).

Tabla 6

Personal a excluir del estudio

Descripción	N° de empleados
Gerentes/ sub-gerentes y jefes de oficina	23
Personal que labora fuera de sede central	22
Sedes Tacna y Toquepala	16
Total a excluir	61

Fuente: Elaboración propia, en base a la información proporcionada por la Sub-gerencia de RRHH de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, en diciembre de 2016.

Considerando lo expuesto, se estima una población compuesta por 184 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, a quienes se les suministrará los cuestionarios elegidos para estudiar las variables planteadas (ver tabla 7).

Tabla 7

Personal total a encuestar

Descripción	N° de empleados
Población total	245
Población a excluir del estudio	61
Total a encuestar	184

Fuente: Elaboración propia

3.5. Operacionalización de las variables

3.5.1. Identificación de variables

X = Variable Independiente: Percepción del estilo de liderazgo

Y= Variable Dependiente: Calidad de vida laboral

3.5.2. Operacionalización

La operacionalización de cada variable de estudio se detalla en la tabla 8.

Tabla 8

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Nivel de medición
Percepción del estilo de liderazgo	Impresión personas que sostiene el empleado, acerca del patrón de conducta que muestra el líder en el proceso de dirigir y guiar a su grupo para lograr un fin común.	Evaluación que el empleado efectúa de las características propias de cada estilo de liderazgo. Resultando como estilo predominante aquel que obtiene el mayor promedio de calificación.	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transaccional - Liderazgo transformacional - Liderazgo laissez-faire 	<p><u>Nominal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Transformacional - Transaccional - Laissez-faire
Calidad de vida laboral	Sentimiento de bienestar derivado del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos (psicológicos, organizacionales y sociales) de que dispone para afrontar estas demandas.	Nivel de valoración que hacen los miembros de la organización respecto a la influencia en su vida de aspectos laborales esenciales.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar general - Equilibrio trabajo-casa - Satisfacción laboral y profesional - Control en el trabajo - Condiciones de trabajo - Estrés en el trabajo 	<p><u>Ordinal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Baja - Moderada - Alta

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Para llevar a cabo la recolección de datos se utilizó la encuesta, con la que “se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en la investigación sobre una población o muestra determinada” (Díaz, 2001, p. 14).

La encuesta es definida como “la técnica de obtención de datos mediante la interrogación a sujetos que aportan información relativa al área de la realidad a estudiar” (Yuni y Urbano, 2006, p. 65).

3.6.2. Instrumentos

El instrumento, a través del cual se realizó la presente investigación, es el cuestionario, un instrumento totalmente estructurado.

Por una parte los encuestados deben seguir el orden de las preguntas, no tienen posibilidad de agregar preguntas o plantear respuestas alternativas y deben encuadrarse dentro de las respuestas pre-definidas en el cuestionario (Yuni y Urbano, 2006, p. 64-65).

El instrumento planteado para recabar la información necesaria se compone por tres apartados, como se detalla a continuación:

- **Parte 01:** Datos sociodemográficos, comprende aspectos generales del individuo sujeto de estudio, tales como edad, sexo, estado

civil, situación familiar, grado de instrucción, situación laboral, antigüedad en la institución, experiencia en otras entidades.

- **Parte 02:** Calidad de vida laboral, utilizando la escala de calidad de vida laboral WRQoL desarrollada por Easton y Van Laar (2012), la misma que ha sido aplicada a diferentes grupos ocupacionales; es una escala psicométrica de 23 ítems, que busca medir la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados a través de seis dimensiones, las cuales se muestran en la tabla 9.

Tabla 9

Distribución de ítems en la escala de calidad de vida laboral

Dimensiones	Ítems en el cuestionario	Nº De Ítem
Satisfacción laboral y profesional	1, 3, 8, 11, 18, 20	6
Bienestar General	4, 9, 10, 15, 17,21	6
Compatibilidad Trabajo-Casa	5, 6, 14	3
Control en el Trabajo	2, 12, 23	3
Condiciones de Trabajo	13, 16, 22	3
El estrés en el trabajo	7, 19	2
Total		23

Fuente: Easton y Van Laar, User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, 2012.

Respecto al formato de escala de evaluación y puntuación, los encuestados deben responder a las preguntas en una escala de 5 puntos, como se observa en la tabla 10.

Tabla 10

Escala de evaluación CVL

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Para la codificación de las puntuaciones, debe considerarse los tres elementos negativos a los que se debe invertir la puntuación (preguntas 7, 9, 19). Después de la codificación, las puntuaciones más altas indican una calidad de vida laboral alta, de acuerdo a la categorización de los resultados que se establece en la tabla 11.

Tabla 11

Escala global de medición calidad de vida laboral

Categorías	Puntajes
Baja	23-73
Moderada	74-84
Alta	85-115

Fuente: Easton & Van Laar, User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, 2012.

- **Parte 03:** Percepción de estilos de Liderazgo, se mide a través del cuestionario de estilos de liderazgo CELID elaborado por Castro, Nader y Casullo (2004) basado en la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), el cual presenta dos formas. En la forma A (Autopercepción), el encuestado debe responder de acuerdo a su autopercepción como líder,

es decir, debe contestar sobre sí mismo. En la forma S (Superior), en que el encuestado indique cuáles de las características listadas acerca del acto de liderar percibe en su superior (Jefe). Para efectos del presente estudio, se utilizó en su forma “S”. Consta de 34 ítems, con la distribución que se especifica en la tabla 12.

Tabla 12

Posición de los ítems en el cuestionario CELID-S

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems en el cuestionario	N° de Ítems
Liderazgo transformacional	Carisma	3-21-33-34	4
	Estimulación intelectual	4-15-23-25-28-29-30	7
	Inspiración	19-22-24	3
	Consideración individualizada	13-14-17	3
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	8-10-11-12-16	5
	Dirección por excepción	2-5-7-9-18-26	6
Liderazgo laissez faire	Ausencia de Liderazgo	1-6-20-27-31-32	6
Total			34

Fuente: Castro y Nader (2007), Estudio sobre la relación entre los valores del líder, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

El formato respuesta y puntuación de este cuestionario, es en una escala de 5 puntos que van desde “1=Nada de acuerdo” y “5=Totalmente de acuerdo”. En el Anexo 3, se presenta el cuestionario completo, utilizado para evaluar ambas variables y recabar la información general de la población estudiada.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se realiza de forma automatizada con el manejo de medios informáticos:

- Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

- El soporte informático SPSS Statistics versión 23.0 paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales.

Las acciones específicas en las que se utilizaron los programas mencionados son las siguientes:

A. En lo que respecta a Excel:

- Registro de información sobre la base de los formatos aplicados.

Este procedimiento permite configurar la matriz de sistematización de datos.

- Elaboración de los gráficos que acompañan los cuadros que se elaborarán para describir las variables y permiten visualizar la distribución de los datos en las categorías que son objeto de análisis.

B. SPSS Statistics versión 23.0.

- Elaboración de las tablas de doble entrada que permite ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases.
- Desarrollo de la prueba Chi cuadrado (X^2) y cálculo de la probabilidad asociada a la prueba.

3.7.2. Análisis de datos

Se utilizaron técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial.

A. Estadística descriptiva

- Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.
- Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

B. Estadística inferencial

- Prueba Chi (x^2), prueba inferencial, que responde a las pruebas de independencia de criterios, se basa en el principio en que dos variables son independientes entre sí, en el caso que la probabilidad de que la relación sea producto del azar sea mayor que una probabilidad α fijada de antemano como punto crítico o límite para aceptar la validez de la prueba.

En este sentido, la prueba efectuada y la decisión para la prueba de hipótesis, se basa en el criterio del p – valor. Esto es: si p-valor es mayor que α , entonces, las variables son independientes; en otras palabras, no hay relación entre las variables. Por el contrario, si p-valor es menor a α , entonces, para efectos del estudio, se asume que las variables están relacionadas entre sí.

- Rho de Spearman, este coeficiente no paramétrico muestra el nivel de asociación entre variables, los valores van de -1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Consideraciones técnicas

Análisis estadístico preliminar para confirmar la confiabilidad de los instrumentos a utilizar para medir las variables. Mediante el método de consistencia interna Alfa de Cronbach, ambos instrumentos fueron aplicados a una muestra de veinte personas que forman parte de la población de estudio.

4.1.1. Confiabilidad de instrumento variable dependiente

Escala de calidad de vida laboral WRQoL consta de 23 ítems. Los autores del instrumento obtuvieron una fiabilidad global de la escala de 0.91, con el cual se compara el nuevo resultado. En la tabla 13, se muestra el Alfa de Cronbach que obtiene el instrumento, siendo ligeramente inferior al alcanzado por los autores de la escala.

Tabla 13

Estadísticas de fiabilidad escala CVL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	23

Fuente: Resultados de prueba de confiabilidad SPSS.

En el anexo 4, se muestra el resultado de “estadísticas de total de elemento”, que sustenta el resultado de confiabilidad obtenido.

4.1.2. Confiabilidad de instrumento variable independiente

El cuestionario de estilos de liderazgo - CELID “S”, versión para “seguidores o visto por otros”, se conforma por 34 ítems. Los autores indican una consistencia interna de un Alfa de Cronbach de 0.84.

En la tabla 14, se muestra el Alfa de Cronbach que obtiene el instrumento aplicado a la población de estudio, alcanzado un valor ligeramente superior al indicado por los autores de la escala.

Tabla 14

Estadísticas de fiabilidad CELID-S

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	34

Fuente: Resultados de prueba de confiabilidad SPSS.

En el anexo 5, se muestra el resultado de “estadísticas de total de elemento”, que sustenta el resultado de confiabilidad obtenido.

Para ambos instrumentos, el referido valor de confiabilidad se considera aceptable estadísticamente por la tendencia de la aproximación a la unidad.

4.2. Descripción general de la población de estudio

4.2.1. Resultado en base a grupos de edad

En la tabla 15, se muestra la distribución de los grupos de edad en la población de estudio.

Tabla 15

Frecuencia según grupos de edad

Grupos de edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 20 a 30 años	75	43,6
De 31 a 40 años	66	38,4
De 41 a 50 años	20	11,6
De 51 a 62 años	11	6,4
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Tal como se observa en tabla 15, el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados se ubican en el grupo de edad entre 20 a 30 años, seguido por el grupo de 31 a 40 años, representando en conjunto un 82% del total.

4.2.2. Resultado en base a variable sexo

En la tabla 16, se evidencia que el 55,8% de los trabajadores encuestados son hombres.

Tabla 16

Variable sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	96	55,8
Femenino	76	44,2
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.2.3. Resultado en base a estado civil

El mayor porcentaje de la población encuestada indicó ser soltera, con un 57%, tal como se muestra en la tabla 17.

Tabla 17

Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero	98	57,0
Casado	36	20,9
Conviviente	38	22,1
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.2.4. Resultado en base a situación familiar

En la tabla 18, se muestra la distribución en función a la situación familiar del trabajador, es decir, si este tiene o no hijos; evidenciándose que el mayor porcentaje de la población estudiada declara tener hijos.

Tabla 18

Situación familiar

Hijos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	106	61,6
No	66	38,4
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.2.5. Resultado en base a grado de instrucción

El mayor porcentaje de los trabajadores declara tener el grado universitario, de acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 19.

Tabla 19

Grado de instrucción

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Secundaria	3	1,7
Técnica	37	21,5
Universidad	107	62,2
Post grado	25	14,5
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.2.6. Resultado en base a situación laboral

En la tabla 20, se muestra la distribución en función a la situación laboral, donde se observa que el mayor porcentaje se encuentra en calidad de contratado en el régimen laboral 276.

Tabla 20

Situación laboral

Situación Laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nombrado	4	2,3
Contratado	101	58,7
Cas	67	39,0
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.2.7. Resultado en base a antigüedad en la institución

Un mayor porcentaje del personal indica estar laborando más de un año en la Municipalidad Distrital de Ilabaya (tabla 21).

Tabla 21

Antigüedad en la institución

	Frecuencia	Porcentaje (%)
< 6 meses	39	22,7
De 6 meses a 1 año	57	33,1
+ de 1 año	76	44,2
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.2.8. Resultado en base a sectores de experiencia

En la tabla 22 se visualiza que el mayor porcentaje de la población estudiada tiene más experiencia trabajando en el sector público.

Tabla 22

Experiencia en sectores

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Públicas	81	47,1
Privadas	14	8,1
Ambas	77	44,8
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.3. Resultados sobre calidad de vida laboral

La evaluación de la calidad de vida laboral se realizó a través de seis dimensiones que se analizan en forma independiente y global, de acuerdo con el rango de puntuaciones obtenidas en la encuesta aplicada a la población de estudio.

4.3.1. Resultado en base a cada dimensión

A. Dimensión 1: Satisfacción laboral y profesional

Es una sub-escala importante en la calidad de vida laboral general. La puntuación, en la dimensión, se refiere a que si la persona siente que el lugar de trabajo le proporciona las cosas que le hacen sentir bien, como un sentido de logro, alta autoestima, cumplimiento del potencial, etc. La sub-escala está influenciada por la claridad de los objetivos y la ambigüedad de los roles, la valoración, el reconocimiento y la recompensa, los beneficios de la carrera de desarrollo personal y las necesidades de mejora y capacitación.

En la tabla 23, se pueden apreciar los niveles de “satisfacción laboral y profesional” percibidos, del cual solo un 3.5% considera tener bajos niveles en esta dimensión.

Tabla 23

Niveles de dimensión “satisfacción laboral y profesional”

Niveles percibidos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	6	3,5
Moderado	86	50,0
Alta	80	46,5
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

B. Dimensión 2: Control en el trabajo

Esta sub-escala muestra hasta qué punto el personal se siente involucrado en las decisiones que le afectan en el trabajo. Refleja el grado en el que el trabajador siente que puede ejercer lo que considera un nivel apropiado de control dentro de su ambiente laboral, incluyendo la oportunidad de contribuir al proceso de toma de decisiones que le afecta. Los principales autores en el campo sugieren que la percepción del control personal puede afectar fuertemente tanto la experiencia de un individuo de estrés como su salud.

Tabla 24

Niveles de dimensión “control en el trabajo”

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	14	8,1
Moderado	88	51,2
Alta	70	40,7
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

En general se perciben niveles moderados-altos en la dimensión “control en el trabajo”; solo un 8.1% considera percibir un bajo nivel de esta dimensión (ver tabla 24).

C. Dimensión 3: Compatibilidad trabajo-casa

Se mide, por esta sub-escala, el grado en el que el trabajador siente que la organización entiende y trata de ayudarlo con las presiones fuera del trabajo. Se relaciona con el balance de la vida laboral, acerca del control de cuándo, dónde y cómo trabaja. Se logra cuando se siente que tiene una vida más plena dentro y fuera de trabajo remunerado, para el beneficio mutuo de la persona y su trabajo. Un mal equilibrio de trabajo-vida puede tener efectos negativos en el bienestar de la persona.

Con respecto a la “compatibilidad trabajo-casa”, en la tabla 25, se evidencia que esta dimensión al igual que las anteriormente expuestas, el mayor porcentaje se concentra en un nivel moderado con cerca del 53%.

Tabla 25

Niveles de dimensión “compatibilidad trabajo-casa”

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	32	18,6
Moderado	91	52,9
Alta	49	28,5
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

D. Dimensión 4: Condiciones de trabajo

Esta sub-escala evalúa hasta qué punto está satisfecho con los recursos fundamentales, las condiciones de trabajo y la seguridad necesarias para hacer su trabajo de manera efectiva. Esto incluye aspectos del ambiente de trabajo tales como ruido y temperatura, patrones de cambio y horas de trabajo, remuneración, herramientas y equipo, seguridad y protección.

En la tabla 26, se muestra los niveles percibidos de las “condiciones de trabajo”. En base a las respuestas brindadas en el cuestionario proporcionado para recabar la información, el 58% de los trabajadores encuestados se ubica en un nivel moderado o medio respecto a las condiciones brindadas por la institución para la que trabajan.

Tabla 26

Niveles de dimensión “condiciones de trabajo”

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	23	13,4
Moderado	100	58,1
Alta	49	28,5
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

E. Dimensión 5: Bienestar general

Esta dimensión refleja bienestar psicológico y aspectos generales de salud física. Su sentido de bienestar general puede ser más o menos independiente de su situación laboral. El bienestar general influye y es influido por el trabajo. Merece atención y acción cuando sea necesario, ya que está estrechamente vinculado con su calidad general de vida laboral.

En esta dimensión, la mayor parte de los encuestados (51.7%) se encuentra en un alto nivel de bienestar general, seguido de un 46.5% nivel moderado, mientras que tan solo un 1.7% tiene bajos niveles (ver tabla 27).

Tabla 27

Niveles de dimensión “bienestar general”

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	1,7
Moderado	80	46,5
Alta	89	51,7
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

F. Dimensión 6: Estrés en el trabajo

Por último, esta sub-escala evalúa hasta qué punto el empleado ve las presiones y demandas de trabajo como aceptables y no excesivas o estresantes. Las presiones de trabajo y las demandas pueden ser un aspecto positivo de nuestra experiencia de trabajo, proporcionando desafío y estimulación, pero, cuando se ve como excesivos y más allá de nuestra capacidad para hacer frente, es probable que se sientan sobrecargados y estresados.

Los niveles de estrés en el trabajo se evidencian en la tabla 28, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en su mayoría tienen niveles moderado-bajo de estrés, tan solo el 10.5% indica tener un nivel alto en esta dimensión.

Tabla 28

Niveles de dimensión “estrés en el trabajo”

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	45	26.2
Moderado	109	63.4
Alta	18	10.5
Total	172	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

G. Nivel de las dimensiones de la calidad de vida laboral

En general, como se puede visualizar en la figura 1, las seis dimensiones tienen en mayor porcentaje niveles moderados. No obstante,

se evidencia que la dimensión con niveles más altos es el “bienestar general” al igual que representa uno de los menores porcentajes con un nivel bajo, que está estrechamente vinculado con la calidad general de vida laboral, es decir, en su mayoría reflejan niveles altos de bienestar psicológico y de salud, lo cual es positivo, considerando que cuando las personas se sienten bien, pueden ser más propensas a trabajar bien y disfrutar de estar más en el trabajo.

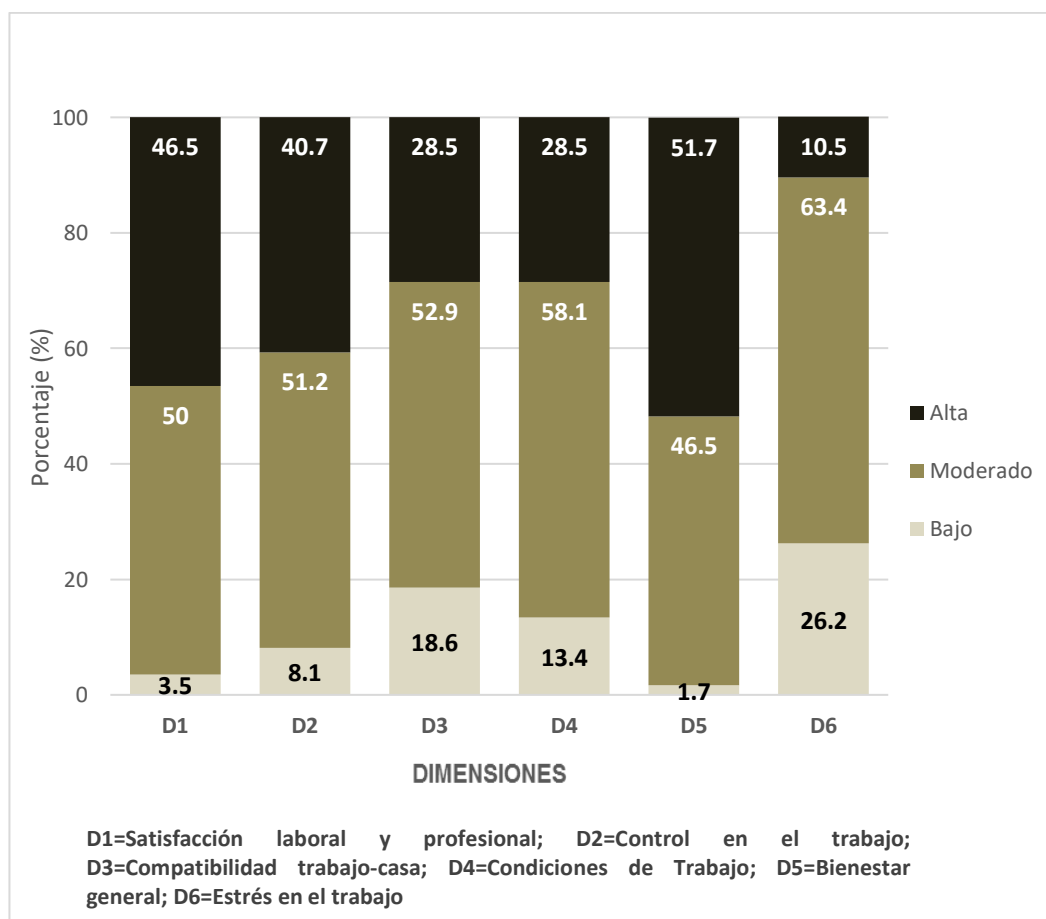


Figura 1. Comparativo entre dimensiones de calidad de vida laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Sin embargo, cuando la gente muestra niveles bajos, ansiosa o enferma, sin importar si esa angustia proviene de su trabajo o de dificultades en el hogar, es probable que su trabajo se vea afectado negativamente.

Mientras que en otro aspecto, la dimensión con el menor porcentaje de nivel “alto” es el estrés en el trabajo, además de representar la dimensión con mayor porcentaje en niveles “bajos”, lo cual es positivo considerando que está determinado por la medida en que un individuo percibe que tiene presiones excesivas y se siente estresado en el trabajo que puede derivar en serios problema de salud dentro de las organizaciones.

4.3.2. Resultado global de la variable

La escala general de calidad de vida laboral, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas a través de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, resulta que un 39% de los encuestados percibe niveles moderados de calidad de vida laboral, seguido por un 36% con niveles altos de calidad de vida laboral. En general, el panorama se muestra positivo, ya que solo un 25% considera tener niveles bajos de calidad de vida laboral (ver figura 2).

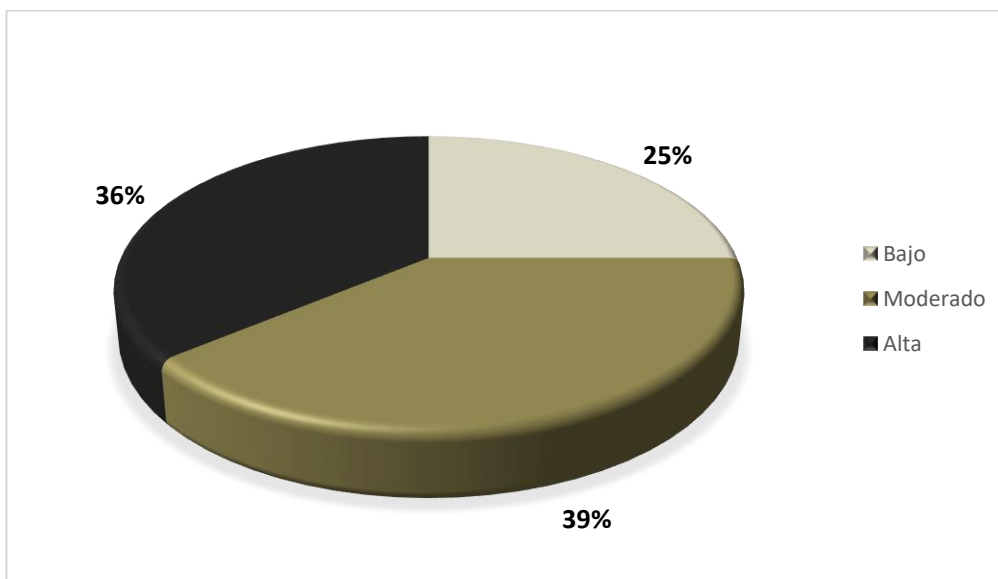


Figura 2. Resultado de niveles de calidad de vida laboral

Fuente: Resultados de categorización de puntuaciones del cuestionario de calidad de vida laboral aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.4. Resultados sobre percepción de estilo de liderazgo

4.4.1. Resultado en base a cada dimensión

A. Dimensión 1: Liderazgo transformacional

Se considera que se ejerce un liderazgo transformacional, cuando los líderes motivan a los subordinados para hacer más de lo originalmente esperado. Los niveles percibidos de este estilo de liderazgo en el personal encuestado se detallan en tabla 29.

Tabla 29

Niveles de liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	5,8
Moderado	79	45,9
Alta	83	48,3
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Del 100% del personal encuestado, el 48.3% refiere una alta práctica este estilo de liderazgo. Asimismo, el 45.9% manifiesta niveles medios o moderados y tan solo un 5.8% revela bajos niveles de la presenta de este estilo de liderazgo en sus jefes inmediatos.

Considerando los altos niveles presentados, se entiende que este estilo de liderazgo se compone por cuatro indicadores cuyos resultados se muestran en la tabla 30.

Tabla 30

Frecuencia de Indicadores del liderazgo transformacional

	Carisma	Estimulación intelectual	Inspiración	Consideración individualizada
Bajo	5	9	26	21
Moderado	59	80	89	79
Alta	108	83	57	72
Total	172	172	172	172

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

En la ilustración 3, se visualiza el comparativo de cada uno de los niveles de los indicadores del estilo de liderazgo transformacional. En general, no se evidencia diferencias considerables en cuanto a los niveles altos y moderados; sin embargo, se revela que el indicador con mayor porcentaje de frecuencia con niveles altos de tal característica es el “carisma”, esto refiere a que los subordinados sienten orgullo, respeto y confianza de trabajar con su jefe, y tan solo cerca del 3% del total evalúa que su jefe inmediato presenta bajos niveles de éste indicador.

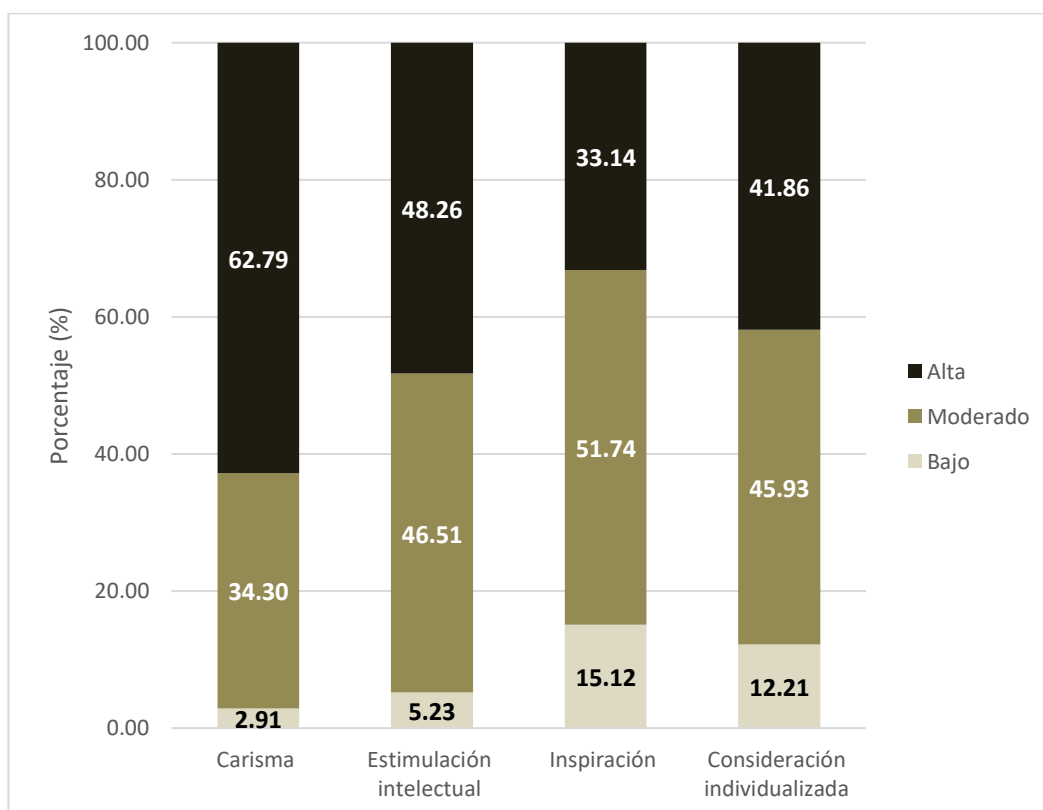


Figura 3. Comparativo de indicadores del estilo transformacional

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Por otro lado, uno de los indicadores con mayor porcentaje en “nivel bajo”, con alrededor del 15%, es la “inspiración”; sobre todo, muestra cuán motivado se siente el personal por parte de su jefe, los recursos que emplea el líder para inspirarlos a alcanzar el éxito en cada tarea y en general.

B. Dimensión 2: Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional suele darse cuando los líderes premian o por el contrario, intervienen negativamente (sancionan) en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado. De acuerdo a lo resultados que se reflejan en la tabla 31, un 76.7% de los encuestados señala niveles moderados de ejercicio de este estilo de liderazgo por parte de sus jefes.

Tabla 31
Niveles de liderazgo transaccional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	5.2
Moderado	132	76.7
Alta	31	18.0
Total	172	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Suele entenderse al liderazgo transaccional conformado por dos indicadores que se muestran en la tabla 32.

Tabla 32

Frecuencia de Indicadores del liderazgo transaccional

	Recompensa contingente		Dirección por excepción	
	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	18	10.5	11	6.4
Moderado	108	62.8	141	82.0
Alta	46	26.7	20	11.6
Total	172	100.0	172	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

En la figura 4, se visualiza que entre los indicadores que conforman este estilo de liderazgo, la “recompensa contingente” muestra un porcentaje mayor en “altos niveles” con un 26,7%, el cual hace referencia a una interacción entre líder y seguidor guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos.

Sin embargo, el otro indicador “manejo por excepción” evidencia un menor porcentaje en la categoría “bajo” que hace referencia si el evaluado presenta bajos niveles de esta característica. Al respecto, se asume que existen nivel moderados de intervención por parte de los jefes solo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general, las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso.

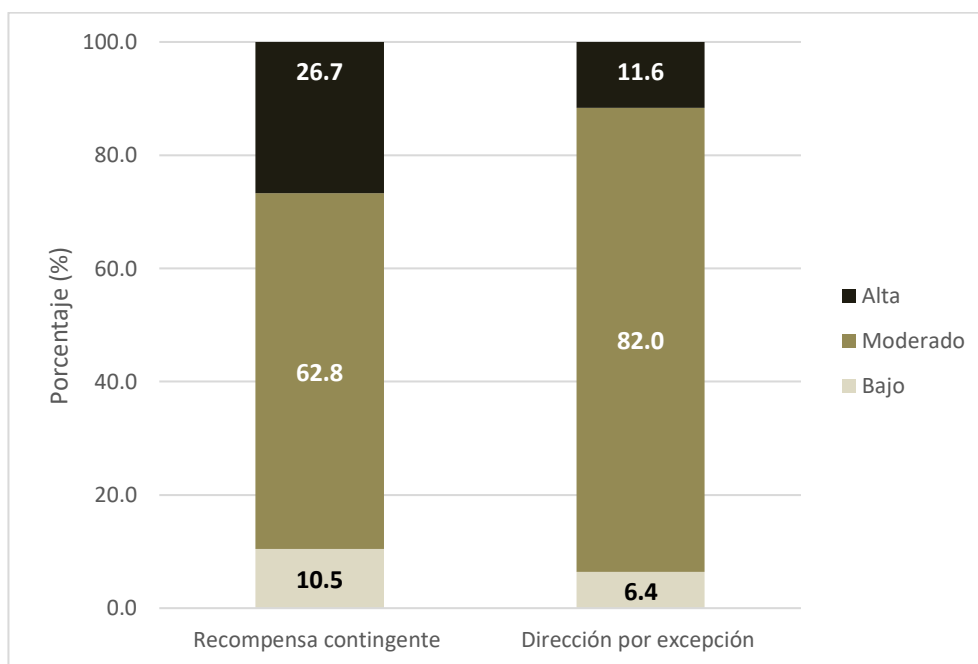


Figura 4. Comparativo indicadores estilo de liderazgo transaccional

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

C. Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire

Este estilo se caracteriza por evadir la toma de decisiones y la supervisión responsable. En la tabla 33, se indican los niveles de presencia de este estilo de liderazgo.

Tabla 33

Frecuencia estilo de liderazgo laissez-faire

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	29.7
Moderado	119	69.2
Alta	2	1.2
Total	172	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Considerando que este estilo se caracteriza por la inactividad por parte del líder, tan solo un 1.2 % percibe que su jefe inmediato tiene altos niveles de ausentismo de liderazgo, lo cual es positivo, dado que el liderazgo transformacional y transaccional describen líderes activos.

4.4.2. Resultado global de la variable

De acuerdo a los promedio obtenidos por cada dimensión, se realizó un comparativo de los tres estilos de liderazgo, siendo el estilo prevaleciente el que obtenga el promedio más alto, procedimiento del cual se expone que del 100% de personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, un 65,7% considera que el estilo de liderazgo que prevalece en sus jefes inmediatos es el transformacional; asimismo, tan solo el 18% manifiesta que sus jefes ejercen un liderazgo transaccional; y un 16.3% señala una ausencia de liderazgo en sus jefes inmediato. Al respecto, se asume que los altos niveles percibidos en el estilo de liderazgo transformacional resultan positivos, ya que, pese a las limitantes del contexto en que se desenvuelven, tratan de dirigir a los empleados al logro de metas más allá del intercambio de interés y recompensas (ver figura 5).

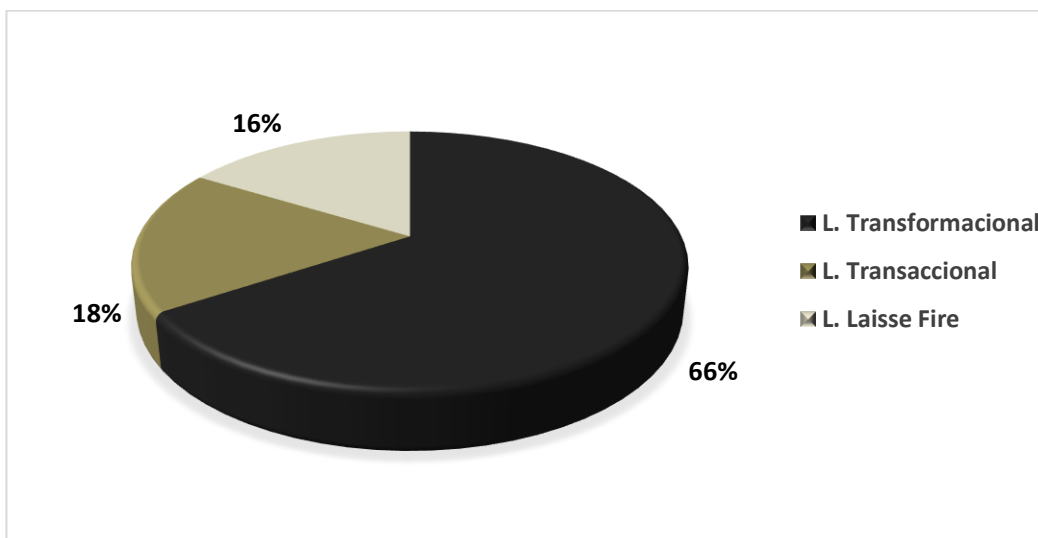


Figura 5. Resultados estilos de liderazgo percibidos

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

4.5. Contrastación de hipótesis

4.5.1. Verificación de la hipótesis general

➤ *Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.*

Para el contraste de dicha hipótesis, se utiliza la prueba de independencia chi-cuadrado (X^2), siguiendo el siguiente protocolo de prueba de significación estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

➤ **Hipótesis nula**

H₀: *“No existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016”.*

➤ **Hipótesis alterna**

H₁: *“Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016”.*

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia convencional $\alpha = 0.05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza H₀.

c) Elección de la prueba estadística

De acuerdo a la naturaleza de las variables de estudio, se considera que la prueba estadística apropiada para la contratación de la hipótesis es Chi-Cuadrado (X^2). Para lo se debe verificar, que las “frecuencias esperadas” no sean menores que 5, pues en tal caso la prueba ya no sería confiable.

Tabla 34

Tabla de contingencia calidad de vida laboral y estilo de liderazgo

Nivel de Calidad de Vida laboral		Estilos de liderazgo			Total
		Transform.	Transac.	Laisse-Fire	
Bajo	Recuento	17	12	14	43
	Rect. esperado	28,3	7,8	7,0	43,0
Moderado	Recuento	47	11	9	67
	Rect. esperado	44,0	12,1	10,9	67,0
Alta	Recuento	49	8	5	62
	Rect. esperado	40,7	11,2	10,1	62,0
Total	Recuento	113	31	28	172
	Rect. esperado	113,0	31,0	28,0	172,0

Fuente: Resultados de procesamiento de datos en SPSS.

En la tabla 34, se visualiza que no existen casillas con frecuencias esperadas menores que 5, determinando que es confiable aplicar la prueba de chi-cuadrado de Pearson.

Tabla 35

Prueba de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,592	4	,001
N de casos válidos	172		

Fuente: Resultados de procesamiento de datos en SPSS.

Se observa, en la tabla 35 que el SIG para chi-cuadrado de Pearson (Sig. Asintótica) es menor a 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Dado que se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

H₁: “*Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016*”

Se concluye que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Dado que se determinó que sí existe relación entre las variables de estudio, se procede a realizar la medida aproximada de fuerza de relación mediante el estadístico Rho de Spearman (Correlación). Los resultados se muestran en la tabla 36.

Tabla 36
Prueba de Rho de Spearman

		Calidad de Vida laboral	Estilos de liderazgo
Calidad de Vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	172	172
Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	172	172

Fuente: Resultados de prueba de correlación entre variables en SPSS.

Interpretación: La fuerza de la relación entre la calidad de vida laboral y la percepción de los estilos de liderazgo es moderada a alta (61.3%).

4.5.2. Verificación de hipótesis específicas

a) Primera hipótesis específica

“El nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016, es bajo”.

Conforme a los resultados, se obtuvo como resultado que la calidad de vida laboral percibida por los empleados de la Municipalidad Distrital de Ilabaya es moderada, como se puede visualizar en la tabla 37. El mayor porcentaje de la población encuestada se ubicó en tal nivel, de acuerdo a la puntuación de la escala de calidad de vida desarrollada por Easton y Van Laar (2012).

Tabla 37

Nivel de calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	43	25,0
Moderado	67	39,0
Alta	62	36,0
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Por ende, se concluye que el resultado difiere con la primera hipótesis específica del estudio.

b) Segunda hipótesis específica

“Se percibe que predomina el estilo de liderazgo transformacional en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016”.

Al procesar la data obtenida, como se puede observar en la tabla 38, los resultados evidencian que el estilo de liderazgo percibido que predomina es el liderazgo transformacional. Evidenciando que del 100% del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, un 65,7% considera que sus jefes inmediatos ejercen un estilo de liderazgo transformacional.

Tabla 38

Estilo de liderazgo predominante

	Frecuencia	Porcentaje
L. Transformacional	113	65,7
L. Transaccional	31	18,0
L. Laisse Fire	28	16,3
Total	172	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya en diciembre de 2016.

Por consiguiente, se determina que los resultados concuerdan con la segunda hipótesis específica del estudio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis general, la cual establece que existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2016.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Macias (2015), quien, en su trabajo de grado para la Universidad Autónoma de México, obtuvo como resultado una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y los estilos de liderazgo; sin embargo, se difiere en relación a este estudio respecto a los estilos de liderazgo evaluados por la autora, quien utilizó una categorización clásica de estilos de liderazgo: autocrático, democrático y Laissez-faire; mientras que en el presente estudio, se evaluó la clasificación de estilos transaccional, transformacional y laissez-faire, estilos relativamente modernos con gran relevancia actual.

Pero, en lo que no concuerda el estudio de la autora referida con el presente, es que ella menciona que perciben una mayor calidad de vida laboral: los hombres, empleados entre los 47- 62 años, solteros y aquellos que tienen entre un año y dos años y medio laborando. Sin embargo, en

este estudio no se encontraron evidencias de tal relación. En general, no se encontró diferencias significativas entre las variables: grupo de edad, sexo, estado civil, situación familiar, grado de instrucción, situación laboral, antigüedad en la institución y sectores en los que tiene mayor experiencia, con los niveles de calidad de vida laboral percibidos, lo cual coincide con los hallazgos de Contreras et. al. (2013) en la investigación titulada *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia)*.

Siguiendo la misma línea, los resultados coinciden con los obtenidos por Nanjundeswaraswamy y Swamy (2015), quienes hallaron que la calidad de vida laboral tiene asociación significativa con los estilos de dirección, además de prevalecer el estilo de liderazgo transformacional, al igual que en el presente estudio.

En relación al caso concreto del nivel de calidad de vida laboral en municipalidades, Zavala y Córdova (2015) de la Universidad Peruana Unión-Puno realizaron su estudio titulado *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*, también encontraron un nivel regular o medio de calidad de vida laboral, concidiendo con el resultado hallado en el presente estudio. Esto podría deberse a que, en general, estos organismos públicos tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad tiene con

estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, y (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma.

Respecto al estilo de liderazgo en la entidad pública se coincide con Ayoub (2011), quien, en su trabajo *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*, indica que los servidores públicos de la administración pública ejercen con mayor frecuencia el estilo de liderazgo transformacional. Con los resultados obtenidos a través del análisis de frecuencias y estadísticos descriptivos, se evidencian los mismos resultados.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados para la presente investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la percepción del estilo de liderazgo que ejercen los jefes en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, año 2016; resultados basados en la prueba estadística Chi-cuadrado. Respecto a la fuerza de la relación entre las variables, resultó ser moderada a alta (61.3%), medida a través del estadístico Rho de Spearman (Correlación).

Segunda: Se estableció que el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ilabaya es moderado, el 39% de los encuestados se ubicó en este nivel, seguido por un 36% con niveles altos de calidad de vida laboral, lo que indica que en general el panorama se muestra positivo. Acorde a la categorización de la escala de calidad de vida laboral WRQoL de Easton y Van Laar.

Tercera: Se identificó que el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya percibe como estilo predominante el liderazgo transformacional, el 65,7% de los encuestados considera que el estilo mencionado prevalece en sus jefes inmediatos; asimismo, tan solo el 18% manifiesta que sus jefes ejercen un liderazgo transaccional y un 16.3% señala una ausencia de liderazgo. En conformidad con la clasificación del cuestionario de estilos de liderazgo CELID en su versión "S" propuesto por Castro, Nader y Casullo (2004) en la que se evalúa la percepción que los subordinados tienen de sus superiores.

RECOMENDACIONES

En concordancia a la investigación realizada, se sugieren las siguientes recomendaciones:

A la entidad donde se realizó la investigación

Si bien es cierto, la mayor parte de población estudiada (39%) se ubica en un nivel de calidad de vida laboral moderada, esto indica que hay posibilidades de mejoría; además, se debe tener en cuenta que un 25% se ubica en un nivel bajo o deficiente, el cual requiere mayor atención. Para alcanzar mejores niveles, se visualiza la importancia de atender al desarrollo de los recursos humanos calificados a fin de que puedan desempeñarse con profesionalidad, para lo cual se sugiere a las áreas relevantes, atender a ciertos aspectos, tales como:

- Impulsar permanentemente la capacitación y desarrollo de los trabajadores.
- Interiorizarse sobre las inquietudes y necesidades de los individuos.
- Compatibilizar los intereses individuales con los organizacionales.

- Reconocer los logros individuales y grupales. Fomentando el trabajo en equipo.
- Respetar y hacer respetar las particularidades de todas las personas, aceptando su forma de pensar.
- Plantear claramente los objetivos y su tiempo máximo para alcanzarlos.
- Transformar la rutina laboral en una actividad creativa.

Claro está, que no toda la responsabilidad debe ser únicamente de la entidad, sino que, en la búsqueda de la misma, el propio individuo debe comprometerse de lleno buscando y creando su propio espacio.

A futuras investigaciones

- Al hallarse evidencia de la relación entre calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo en el escenario estudiado, se sugiere realizar estudios que revisen esta posibilidad y que proporcionen más información respecto a la calidad de vida laboral de profesionales que se desempeñan en la administración pública, dada la relevancia en la actualidad del estado el tratamiento de los recursos humanos, teniendo en cuenta que son elementos que aportan significativamente en el logro de los fines institucionales y en la imagen que proyecta la entidad pública. Contribuyendo de esta manera a la revalorización del empleo público.

- Se comprobó que los comportamientos de liderazgo que con mayor frecuencia son utilizados por los servidores públicos, son los transformacionales, después los transaccionales y, en última instancia y menor frecuencia, los comportamientos asociados al estilo pasivo-evasivo. Sería propicio evaluar si existe un patrón definido entre comportamientos transformacionales y niveles jerárquicos, es decir, jefes de unidad, subgerentes y gerentes.

- Ampliar el estudio a una cantidad representativa de municipalidades a nivel nacional, a fin de que los resultados se puedan generalizar. Considerando que una de las limitaciones de este estudio es la imposibilidad de generalizar sus resultados, dado que los resultados e implicaciones de esta investigación se limitan a la institución estudiada, a pesar de su carácter censal. Solo representa una de las 1855 municipalidades entre distritales y provinciales que existen en el Perú.

- Respecto a los instrumentos de recolección de datos utilizados, se sugiere evaluar otros que midan con mayor precisión las variables estudiadas, puesto que este estudio se vio limitado por el número de ítems que los componen, teniendo en cuenta que se evidenció que a mayor cantidad de ítems se satura a los encuestados, lo que conlleva a que en muchos puntos marquen la alternativa de respuesta sin haber leído la pregunta, implicando la maximización del sesgo en la investigación.

A la universidad

Para finalizar, se sugiere que desde la Universidad se propicien programas de formación continua a abordar por la Universidad y las organizaciones estatales en forma conjunta. De esta manera, planificar acciones orientadas a la capacitación de empleados y/o dirigentes, tales como talleres, jornadas, debates, etc. así como la detección de casos específicos que requieran asistencia profesional.

REFERENCIAS

- Al-Qutop, M. Y., & Harrim, H. (2011). *Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrated Conceptual Framework*. *International Journal of Business and Management*, 193-205.
- Alva, C., y Gutiérrez, G. (2016). *La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de rotación de los colaboradores: evidencia en la gerencia de operaciones de una empresa privada transnacional, en el rubro de servicios de manejo de información*. Tesis de Maestría. Universidad del Pacífico, Lima.
- Arbaiza, L. (25 de Septiembre de 2012). *Análisis de la problemática de empleo en el sector público latinoamericano*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2016, de Conexiónsan:
<http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/09/28/analisis-problematika-empleo-sector-publico-latinoamerica/>
- Arnau, J. (1990). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Murcia: Editum.
- Ayoub, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México D.F.: Lulu Enterprises.
- Bolden, R., Hawkins, B., Gosling, J., & Taylor, S. (2011). *Exploring leadership: Individual, organizational, and societal perspectives*. Oxford University Press: New York.
- Bonardo, D. (Diciembre de 2009). *Los recursos humanos en el ámbito municipal y el desarrollo local*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2016, de Revista Pilquen:
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232009000100001
- Bravo, N. M. (1997). *Valores humanos: por la senda de una ética cotidiana*. Santiago: RIL editores.
- Caldas, E., Castellanos, A., y Hidalgo, L. (2016). *Formación y orientación laboral*. España: Editex.

- Castro, A., y Nader, M. (2007). *Estudio sobre la relación entre los valores del líder, los estilos de liderazgo*. Revista Iberoamericana de Evaluación y Diagnóstico Psicológico.
- Castro, A., Lupano, M. L., Benatuil, D., y Nader, M. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Castro, A., Nader, M., y Casullo, M. (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar. Un estudio con el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio*. Revista de Psicología, 65-88.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., y Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en el Centro oncológico de Bogotá (Colombia)*. Psicología desde el Caribe-Universidad del Norte, 569-590.
- Cortés, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Editorial Tebar.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Tesis doctoral*. Universidad de Barcelona, España.
- Dalton, M., Hoyle, D., y Watts, M. (2006). *Relaciones humanas* (Tercera ed.). México D.F.: Thomson.
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale*. Portsmouth, United Kingdom: University of Portsmouth.
- Easton, S., Van Laar, D., & Marlow-Vardy, R. (2013). *Quality of Working Life and the Police*. Obtenido de Scientific & Academic Publishing: <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20130303.01.html>
- Fernández, A. (2007). *Consultor para la Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: Especial Directivos.
- Fernández, F. A. (2006). *El hombre libre y sus sombras: una antropología de la libertad : los emancipados y los cautivos*. Barcelona: Anthropos Editorial.

- Galindo, M. A. (2008). *Diccionario de Economía Aplicada: Política económica, economía mundial y estructura económica*. Madrid: Ecobook .
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., y León, S. (2014). *Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario*. *Ciencia & Trabajo*, 97-102. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007
- García, S., y García Sánchez, E. (2007). *Los recursos humanos aplicados a la gestión deportiva*. Barcelona: Inde Publicaciones.
- Gómez , M. A. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- González, P., Peiró, J. M., y Bravo, J. (1996). *Calidad de vida laboral*. Tratado de Psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo, 161-185. Madrid, España: Síntesis Psicología.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. G., y Preciado, M. (2010). *Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO"*. *Ciencia & Trabajo*, 332-340.
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 214-225.
- Grimaldo, M., y Reyes, M. A. (2015). *Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50–57.
- Guedes, J., Ferreira, M. C., & Garcia, R. (2015). *Between heaven and hell: The importance of interpersonal relations at work to quality of work life perceptions*. *Business and Management Review*, 390-400.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hitt, M. A. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Incacutipa, Z. (2016). *Influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de las Municipalidades Provinciales de Tacna, Periodo 2015*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

- Instituto de Estudios Peruanos. (s.f.). *Municipio al día*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2016, de <https://municipioaldia.com/municipalidades-del-peru/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (29 de Diciembre de 2016). *Registro Nacional de Municipalidades*. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/registro-nacional-de-municipalidades-8990/1/>
- King, W. Y., & Chan, H. J. (2013). *Casino employees' perceptions of their quality of work life*. *International Journal of Hospitality Management*, 348-358.
- Koontz, H., Wehrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta ed.). México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Kotze, M. (2005). *The nature and development of the construct quality of work life*. *Acta Academia*, 96-122.
- Lathrop, T. (2004). *Stedman bilingüe: Diccionario de ciencias médicas*. Buenos Aires: Ed. Médica Panamericana.
- Lupano, M. L., & Castro, A. (2006). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. *Psicodebate*, 107-122.
- Macias, A. L. (2015). *Calidad de vida laboral: Su relación con la percepción del estilo de liderazgo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Marsollier, R. G. (2012). *El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21-32.
- Marsollier, R. G. (23 de Febrero de 2015). *El empleo público en Mendoza: riesgos y calidad de vida laboral*. Recuperado el 15 de Enero de 2017, de Plataforma de información para políticas públicas de la Universidad Nacional de Cuyo: <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulo/el-empleo-publico-en-mendoza-riesgos-y-calidad-de-vida-laboral>
- Martínez, M. (2003). *Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. México D.F.: Consulta Mitofsky.
- Muindi, F. K. (2011). *The effect of personality on the relationship between quality of work life and job satisfaction*. Tesis Doctoral. SCHOOL OF BUSINESS, UNIVERSITY OF NAIROBI, Kenia.

- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2015). *Leadership styles and quality of work life in SMEs*. Management Science Letters, 65-78. Recuperado el 10 de Febrero de 2017, de Leadership styles and quality of work life in SMEs: <http://growingscience.com/beta/msl/1820-leadership-styles-and-quality-of-work-life-in-smes.html>
- Noguera, J., Pitarch, D., y Esparcia, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. España: Universitat de valència.
- Palomino, M., Cerna, D., y Ríos, M. (Mayo de 2013). *El servidor municipal: un tema de agenda pendiente para fortalecer la gestión comunal*. Obtenido de Revista Argumentos: <http://revistaargumentos.iep.org.pe/articulos/el-servidor-municipal-un-tema-de-agenda-pendiente-para-fortalecer-la-gestion-local/>
- Pérez, I. (2015). *Estrés laboral y síndrome de Burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Policiani, A. L., & Bastos, R. (2009). *Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas*. Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, 136-154.
- Quintana, M. O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería, secretaría de salud pública*, Hermosillo-México. Tesis Doctoral. Universidad de Concepción, Chile.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de València.
- Real Academia Española. (6 de Marzo de 2017). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=6Jix9ml>
- Robbins, S. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones* (Tercera ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Tesis Doctoral. Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

- Rueda, L. A. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro*. Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia.
- Santos, M. (2000). *Robert Owen, pionero del management*. Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid, España. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/6708/>
- Saracho, J. (2011). *Talento organizacional*. Santiago: RIL Editores.
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrado desde la psicología social*. *Psicothema*, 828-836.
- Sevillano, R. (2009). *La incidencia de la percepción del estilo de Liderazgo del gerente sobre el clima Organizacional en ZOFRATACNA en el 2007*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Sperling, A. P. (2004). *Psicología simplificada*. México D.F.: Selector.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2006). *Administración* (Sexta ed.). México: Progreso.
- Tascón, C. (2009). *La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran Canaria*. Tesis Doctoral. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.
- Terán, G. (2003). *Estilos de liderazgo formal y estudio relativo en empresas de la ciudad de Linares, Nuevo León*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, Mexico.
- Torres Hernández, Z., & Torres Martínez, H. (2014). *Administración de proyectos*. México: Grupo editorial Patria.
- Trejo, D. (2009). *Identificación, análisis y aprovechamiento de la administración del conocimiento para la empresa y organización mexicana del siglo XXI*. Estados Unidos: Lulu.com.
- Urbina, A. M., y Luna, F. M. (2013). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo - 2009*. REVISTA CIENTÍFICA IN CRESCENDO, 121-131.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). *The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers*. *Journal of Advanced Nursing*, 325-333.

- Van Seters, D. A., & Field, R. (1990). *The evolution of leadership theory*. Journal of organizational change management, 29-45.
- Villar, J. I. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla, España.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it?*. Sloan Management Review, 11-21. Recuperado el 16 de Febrero de 2017, de https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it
- Khakollari, L. (2013). *Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 529-534.
- Yuni, J. A., y Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (Segunda ed.). Córdoba: Brujas.
- Zamudio, A. (14 de Marzo de 2016). *Liderazgo en el estado: Líderes para impulsar el desarrollo* . Obtenido de Empresa Editorial El Comercio: <http://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/actualidad/liderazgo-estado-lideres-impulsar-desarrollo-noticia-1885681>
- Zavala, R. J., y Córdova, L. E. (2015). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*. Revista Valor Agregado, 81-94. Recuperado el 10 de Febrero de 2017, de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/432

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERCEPCIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, TACNA, 2016”			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE / DIMENSIONES
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE
¿Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016?	Determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.	Existe relación entre calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016	CALIDAD DE VIDA LABORAL <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral y profesional - Bienestar General - Compatibilidad Trabajo-Casa - Control en el Trabajo - Condiciones de Trabajo - El estrés en el trabajo
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	VARIABLE INDEPENDIENTE
¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016?	Establecer el nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.	El nivel de calidad de vida laboral del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016, es bajo.	ESTILO DE LIDERAZGO PERCIBIDO <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional - Liderazgo laissez faire
¿Cuál es la percepción del estilo de liderazgo predominante en el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016?	Identificar el estilo de liderazgo predominante que percibe el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.	Se percibe que predomina el estilo de liderazgo transformacional en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016.	
TIPO/NIVEL/DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo: Básica	<u>Población:</u> 245 trabajadores en la MDI.	TÉCNICA:	INSTRUMENTOS:
Nivel: Relacional	<u>Muestra:</u> 184 empleados de la MDI.	Encuestas	- Escala de Calidad de Vida Laboral WRQoL (Easton, Van Laar; 2012)
Diseño: No experimental, transversal			- Cuestionario de Estilos de Liderazgo - CELID-S (Castro, Nader & Casullo, 2004)

Anexo 2: Protocolo para la aplicación de encuestas



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS: "RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERCEPCIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, TACNA, 2016"

PROTOCOLO DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERCEPCIÓN DE ESTILO DE LIDERAZGO

1. PRESENTACIÓN:

Estimados señores, buenos días, por favor concédanos algunos minutos de su valioso tiempo; por encargo de alumnos de la UNJBG que están desarrollando su proyecto de tesis sobre la relación entre calidad de vida laboral y percepción de estilo de liderazgo, para obtener su título en la Escuela profesional de Ingeniería comercial.

2. ABORDAJE:

Habiendo obtenido la buena disposición de la Municipalidad, para brindar todas las facilidades para desarrollar el Proyecto de Tesis, contribuyendo de esta forma al fomento de la investigación, le agradeceremos que pueda brindarnos unos minutos para resolver el cuestionario que a continuación le mostramos.

En caso tuviera alguna consulta sobre el uso de la información que nos proporcionará, le agradeceremos formularla.

3. RESOLUCIÓN DEL CUESTIONARIO:

Antes de comenzar a resolver el cuestionario, le agradeceremos que lea detenidamente las instrucciones. En caso de consultas, estaré atento para brindarle respuestas.

4. AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA:

Gracias por su tiempo y respuestas brindadas, que serán de gran valor para el estudio planteado. Si estuviera interesado en recibir información sobre los resultados consolidados, la sub gerencia de RRHH le facilitará los datos necesarios del investigador.

Además, como documento académico los resultados del trabajo serán publicados y registrado en la Biblioteca de la UNJBG, como elemento de consulta para el público.

Anexo 3: Cuestionario aplicado a la población de estudio



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS: "RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERCEPCIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, TACNA, 2016"

INSTRUCCIONES GENERALES

Estimado: Sr. / Sra. / Srta.

Por favor concédanos algunos minutos de su tiempo para responder el siguiente cuestionario, cuya finalidad es determinar la relación entre calidad de vida laboral y percepción de estilo de liderazgo en su centro de labores.

Garantizamos que su participación será **anónima** y sus respuestas tendrán carácter **confidencial**, que solo serán utilizadas para los fines de esta investigación.

Esta encuesta está dividida en tres partes, cada una con sus respectivas instrucciones iniciales. Léalas con atención y responda todos y cada uno de los puntos de la manera más veraz y espontánea. Por tanto, no hay respuestas buenas ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad.

De manera anticipada, agradecemos su buena disposición.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

Por favor, sírvase completar la información solicitada a continuación:

1. Edad: ____ Años
2. Sexo: Masculino Femenino
3. Estado civil:
 Soltero
 Casado (a)
 Conviviente
4. ¿Tiene usted hijos? Si No
5. Grado de instrucción
 Secundaria
 Técnica
 Universidad
 Post grado
 Otros estudios -----
6. Situación laboral:
 Nombrado
 Contrato
 CAS
7. ¿Cuál es su antigüedad en la institución?
 Menos de 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Más de 1 año
8. Ha tenido experiencia previa en entidades:
 Públicas Privadas Ambas



II. CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)¹

Por favor, indique su respuesta marcando la alternativa que considere refleje el **GRADO** en que está **DE ACUERDO** con la afirmación planteada.

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

NO ← → SI

		ND	PD	N	DA	TD
1	Tengo un conjunto claro de metas y objetivos que me permiten hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambios en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Mi puesto de trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades.	1	2	3	4	5
4	Me siento bien en este momento.	1	2	3	4	5
5	La institución me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para equilibrar el trabajo con mi vida familiar.	1	2	3	4	5
6	Mi horario de trabajo se adecua a mis actividades personales.	1	2	3	4	5
7	Con frecuencia me siento presionado(a) en el trabajo.	1	2	3	4	5
8	Cuando realizo un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	1	2	3	4	5
9	Recientemente, he estado descontento(a) y deprimido(a).	1	2	3	4	5
10	Estoy satisfecho(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
11	Me siento animado(a) a desarrollar nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
12	Estoy involucrado(a) en decisiones que me afectan en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
13	La institución en la que trabajo me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	1	2	3	4	5
14	Mis superiores promueven de forma activa horarios de trabajo flexibles.	1	2	3	4	5
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	1	2	3	4	5
16	Trabajo en un ambiente seguro.	1	2	3	4	5
17	En general, las cosas van bien para mí.	1	2	3	4	5
18	Estoy satisfecho(a) con las oportunidades profesionales disponibles en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	A menudo me siento excesivamente estresado(a) en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	Estoy satisfecho(a) con la preparación que recibo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
21	Recientemente, me he sentido razonablemente feliz al considerar todos los aspectos de mi vida.	1	2	3	4	5
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.	1	2	3	4	5
23	Me involucro en las decisiones de mi área de trabajo que afectan al público o usuarios.	1	2	3	4	5

¹ AUTORES: Simon Easton & Darren Van Laar (University of Portsmouth, Portsmouth, UK)



III. CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-S)²

A continuación hay una serie de afirmaciones por favor indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo que usted percibe en su **JEFE INMEDIATO**:

1	2	3	4	5
NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	NEUTRO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

	FALSO			VERDAD	
	ND	PD	N	DA	TD
1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5

² Autores: Castro Solano, Nader y Casullo, (2004)



		FALSO		VERDAD		
		ND	PD	N	DA	TD
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.	1	2	3	4	5
27	Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.	1	2	3	4	5
28	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	1	2	3	4	5
31	Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.	1	2	3	4	5
33	Tenemos plena confianza en él.	1	2	3	4	5
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	1	2	3	4	5

Reiteramos el agradecimiento por su tiempo y disposición al brindar las respuestas.

Anexo 4: Estadística de total de elementos cuestionario de calidad de vida laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CVL_It01	78,85	121,818	,433	,894
CVL_It02	79,15	118,766	,518	,892
CVL_It03	79,30	121,379	,374	,895
CVL_It04	79,15	123,924	,333	,895
CVL_It05	79,95	114,471	,721	,887
CVL_It06	80,30	111,063	,755	,885
CVL_It07	80,60	120,042	,265	,901
CVL_It08	79,95	116,787	,486	,893
CVL_It09	79,55	118,155	,395	,895
CVL_It10	79,10	122,516	,421	,894
CVL_It11	79,15	121,187	,420	,894
CVL_It12	79,65	118,029	,436	,894
CVL_It13	80,20	111,537	,702	,886
CVL_It14	80,30	116,853	,586	,890
CVL_It15	79,85	122,029	,483	,893
CVL_It16	80,10	122,832	,282	,897
CVL_It17	79,80	118,695	,580	,890
CVL_It18	79,80	108,800	,866	,881
CVL_It19	80,05	121,208	,291	,898
CVL_It20	79,90	115,253	,589	,890
CVL_It21	79,45	119,313	,654	,890
CVL_It22	79,90	121,358	,466	,893
CVL_It23	79,65	118,661	,548	,891

Anexo 5: Estadística de total de elementos cuestionario de estilos de liderazgo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Lid_lt01	111.40	191.305	.156	.868
Lid_lt02	110.55	182.366	.591	.856
Lid_lt03	110.60	191.832	.351	.862
Lid_lt04	110.65	184.029	.583	.857
Lid_lt05	112.10	192.411	.190	.865
Lid_lt06	111.80	187.116	.320	.863
Lid_lt07	111.65	193.292	.154	.866
Lid_lt08	111.10	188.411	.286	.864
Lid_lt09	111.00	196.842	.014	.870
Lid_lt10	110.95	182.471	.594	.856
Lid_lt11	111.05	175.629	.661	.853
Lid_lt12	110.65	185.082	.498	.858
Lid_lt13	110.90	179.042	.651	.854
Lid_lt14	110.70	186.326	.517	.858
Lid_lt15	110.45	182.155	.554	.857
Lid_lt16	110.70	178.747	.636	.854
Lid_lt17	110.85	181.187	.604	.855
Lid_lt18	110.70	185.168	.408	.860
Lid_lt19	111.05	187.313	.304	.863
Lid_lt20	111.90	189.147	.302	.863
Lid_lt21	109.95	194.576	.258	.864
Lid_lt22	110.65	188.766	.454	.860
Lid_lt23	110.65	184.450	.462	.859
Lid_lt24	110.95	186.576	.460	.859
Lid_lt25	111.10	188.516	.394	.861
Lid_lt26	110.80	190.800	.241	.864
Lid_lt27	112.25	196.618	.011	.872
Lid_lt28	110.55	186.366	.696	.857
Lid_lt29	110.60	191.200	.457	.861
Lid_lt30	110.90	187.463	.560	.858
Lid_lt31	111.50	195.842	.075	.867
Lid_lt32	111.75	196.829	.000	.873
Lid_lt33	110.55	187.208	.507	.859
Lid_lt34	110.60	187.200	.418	.860