



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores
públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Medina Sandoval, Ruben Alexander (orcid.org/0000-0002-3813-2514)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

CO-ASESOR:

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Se dedica el presente trabajo a mis padres, quienes con su amor, apoyo y comprensión han acompañado el arduo esfuerzo realizado a lo largo de esta satisfactoria etapa.

Agradecimiento

A Dios, por sus infinitas bendiciones; a mis padres, por su constante guía y ejemplo; y a mi futura esposa, por su paciencia y apoyo incondicional en los momentos difíciles.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla N.º 1: Dimensiones e indicadores de la variable jornada por turnos	10
Tabla N.º 2: Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral.....	11
Tabla N.º 3: Juicio de expertos validadores	13
Tabla N.º 4: Análisis de fiabilidad	14
Tabla N.º 5: Tabla cruzada de Trabajo por turnos y Satisfacción Laboral.....	16
Tabla N.º 6: Tabla cruzada de trabajo por turnos y motivación	18
Tabla N.º 7: Tabla cruzada de trabajo por turnos y salud	20
Tabla N.º 8: Tabla cruzada de trabajo por turnos y desempeño	22
Tabla N.º 9: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	24
Tabla N.º 10: Correlación de Pearson del trabajo por turnos y la satisfacción laboral	25
Tabla N.º 11: Correlación de Pearson del trabajo por turnos y la motivación ..	26
Tabla N.º 12: Correlación de Pearson del trabajo por turnos y la salud	27
Tabla N.º 13: Correlación de Pearson del trabajo por turnos y el desempeño .	28

Índice de Figuras

Figura N.º 1: Trabajo por turnos y satisfacción laboral.....	17
Figura N.º 2: Trabajo por turnos y motivación	19
Figura N.º 3: Trabajo por turnos y salud.....	21
Figura N.º 4: Trabajo por turnos y desempeño	23

Resumen

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar la relación existente entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral de los servidores públicos operativos en control de carreteras, en la ciudad de Tacna, para el año 2022. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio de tipo básico, con diseño no experimental, aplicando un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. Se analizó una muestra censal de 64 servidores públicos operativos en control de carreteras, trabajando por turnos al menos 3 meses e la ciudad de Tacna, durante el año 2022. Para recoger la información, se hizo uso de la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario, el cual, luego de la prueba piloto, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.971, presentando una alta fiabilidad. Los resultados obtenidos, mediante el análisis de la significancia y el coeficiente de correlación de Pearson, indican la presencia de una relación significativa entre la variable de trabajo por turnos, y la variable de satisfacción laboral ($r=0.629$), así como con sus tres dimensiones: motivación ($r=0.566$), salud ($r=0.647$) y desempeño ($r=0.415$). Se concluye que el trabajo por turnos influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores públicos objeto de estudio ($p=0.000<0.05$).

Palabras clave: Trabajo por turnos, satisfacción laboral, salud y servidores públicos.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between shift work and job satisfaction of public servants working in highway control in the city of Tacna, during the year 2022. Regarding the methodology, a basic study was carried out, with a non-experimental design, applying a quantitative approach, at a descriptive correlational level. A census sample of 64 public servants operating in road control, working in shifts for at least 3 months in the city of Tacna, during the year 2022, was analyzed. To collect the information, the survey technique was used, applying a questionnaire as the instrument selected which, after the pilot test, obtained a Cronbach's Alpha of 0.971, showing a high reliability. The results obtained, through the significance analysis and Pearson's correlation coefficient, indicate the presence of a significant relationship between the variable of shift work and the variable of job satisfaction ($r=0.629$), as well as with its three dimensions: motivation ($r=0.566$), health ($r=0.647$) and performance ($r=0.415$). It is concluded that shift work significantly influences the job satisfaction of the public servants under study in this research ($p=0.000<0.05$).

Keywords: Shift work, job satisfaction, health and public servants.

I. INTRODUCCIÓN

La necesidad de las organizaciones por atender las nuevas demandas de los mercados globales requiere de la extensión de las jornadas de trabajo (Miller, 2021; Tripathi, 2019). En este contexto se introducen las jornadas rotativas, también entendidas como trabajo por turnos (Bustaman et al., 2020). Para Trent (2013), estas jornadas poseen horarios no estándar, incluyendo turnos de noche y periodos prolongados de trabajo, por fuera el horario regular de 7 a.m. a 6 p.m. (Alidosti et al., 2016). Este tipo de jornadas también se encuentran en entidades estatales, generalmente entre servidores públicos de puestos operativos. De acuerdo a Miller (2021), quien analizó la calidad de vida laboral de colaboradores de call centers en Estados Unidos, se cree que el trabajo por turnos en cualquier industria tiene efectos negativos en la salud y bienestar, lo cual concuerda con lo expuesto por diversos autores (Abedini et al., 2015, Gurubhagavatula et al., 2021). Por tanto, podrían afectar negativamente sus niveles de satisfacción laboral (Jaradat, 2022).

La noción de satisfacción laboral de los trabajadores está referida al cumplimiento de las necesidades físicas, mentales y sociales, alineadas con sus expectativas (Ekiyor et al., 2019). Su calidad está determinada por la relación entre lo que el trabajador espera, y lo que realmente encuentra en su centro laboral (Fernandez & Zea, 2019). La satisfacción de los colaboradores en una entidad se manifiesta en el ambiente laboral y, por tanto, podría repercutir en su productividad (Custodio, 2022). Son diversos los factores incidentes en la satisfacción, y el nivel de su impacto varía entre cada trabajador; sin embargo, la salud es un factor recurrente. De acuerdo a Heredia (2020), diversas alteraciones de salud de los trabajadores están condicionadas por los niveles de estrés laboral y, a su vez, el estrés es proporcional al número de horas trabajado, estando directamente relacionado a la duración de la jornada de trabajo.

La ciudad de Tacna se ubica en una zona fronteriza de alto tránsito y posee la única Zona Franca del Perú – ZOFRATACNA, siendo su finalidad contribuir al desarrollo socioeconómico de la región (Ley 27688, 2002). Esto fomenta el turismo y comercio, pero también incrementa el riesgo de contrabando e ingreso ilegal de personas y mercancías al interior del país. Debido a ello, el control en carretera de las personas, mercancías y vehículos que transitan es una actividad que no puede detenerse. Los servidores públicos

encargados de este control suelen trabajar por turnos, fuera del horario estándar de 7 a.m. a 6 p.m. (Mazur et al., 2017).

En ese sentido, el problema general de la investigación se evidencia en la siguiente pregunta: ¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?; los problemas específicos serán: (a) ¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?; (b) ¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?; (c) ¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?

La presente investigación nace de acuerdo a la necesidad de asegurar los niveles de satisfacción laboral de aquellos servidores públicos realizando actividades operativas de control de carreteras, ya que se encuentra directamente relacionada con su motivación, salud y desempeño. Si el trabajo por turnos está relacionado con la calidad de satisfacción laboral, tendría también relación con el adecuado cumplimiento de sus labores y la intensidad de su trabajo (Piasna, 2018). Si bien James et al. (2017) indican que una parte significativa de la población desea voluntariamente trabajar durante horarios no estándar, la mayoría de trabajadores por turnos no tienen la opción de escoger su horario de trabajo (Tammelin et al., 2019). En ese sentido, la investigación permitirá determinar la necesidad de replantear dichas jornadas laborales, en búsqueda del incremento de la calidad de satisfacción laboral, lo que a su vez derive en un control más productivo y eficiente. Así mismo, los resultados que se obtengan servirán de base para nuevos y más profundos estudios que conlleven a mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos que realizan actividades operativas en beneficio de la nación. De acuerdo a SERVIR (2022), en el Perú se registraron más de un millón y medio de servidores públicos al cierre del año 2020, siendo cerca del 50% mayores de 45 años.

El objetivo general de la investigación será: Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022; los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos

con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022; (b) Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022; (c) Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

La hipótesis general de la investigación se formula como: Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022; las hipótesis específicas son: (a) Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022; (b) Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022; (c) Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación, se consideraron como antecedentes una serie de trabajos de investigación de origen internacional. Entre ellos encontramos el de Jaradat et al. (2017), quienes definieron como objetivo de su investigación examinar las asociaciones entre el trabajo por turnos, la angustia mental y la satisfacción laboral entre enfermeros palestinos de ambos géneros. El estudio presentó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con una muestra de 344 enfermeros, obteniéndose información a través de la técnica de la encuesta, con instrumento cuestionario. La angustia mental y la satisfacción laboral se trataron como variables continuas, el nivel de significación estadística fue establecido en $p < 0.05$, demostrando una relación significativa entre las variables. Se concluyó que los enfermeros con trabajo por turnos reportaron menores niveles de satisfacción laboral y mayor angustia mental que los trabajadores en horarios regulares. No hubo evidencia de diferencias de género en la asociación entre las variables.

Posteriormente, Jaradat et al. (2022) realizaron un estudio transversal cuyo objetivo fue evaluar si la relación entre el trabajo por turnos rotativos y la satisfacción laboral difería entre los sexos de los enfermeros en el territorio

palestino estudiado, y compararlos con los trabajadores en jornadas regulares. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional. La muestra fue de 426 enfermeros, de diferentes sexos, 217 en jornadas rotativas y 209 con trabajo diurno. La satisfacción laboral se evaluó mediante la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario, a través de la escala genérica de satisfacción laboral. Los enfermeros varones con trabajo por turnos presentaron una menor satisfacción laboral que los hombres que trabajaban solo durante el día, mientras que en las mujeres no se evidenciaron diferencias significativas.

En su tesis de doctorado, Miller (2021) tuvo como objetivo analizar las diferencias existentes en la calidad de vida laboral entre trabajadores de call centers en USA que trabajan por turnos y aquellos en horarios regulares de trabajo. El enfoque de su estudio fue cuantitativo, de tipo causal-comparativo, con una muestra de 148 empleados de call centers, obteniendo información a través de un cuestionario electrónico. Los resultados de la investigación demostraron diferencias estadísticas significativas en la calidad de vida laboral entre los empleados que trabajan por turnos y aquellos en jornadas regulares. Asimismo, el autor resalta las limitaciones del estudio en cuanto a que la mayor parte de las investigaciones sobre las implicancias del trabajo por turnos en el bienestar general de los colaboradores se han enfocado en el sector salud.

Nikoomaram y Zameni (2019) proponen como objetivo principal de su investigación evaluar las relaciones causales del trabajo por turnos, la satisfacción laboral y el estrés laboral, con el nivel de salud ocupacional en una industria petroquímica. Su estudio fue transversal, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional, teniendo una muestra deliberada de 20 expertos. La recolección de datos fue hecha a través un cuestionario que contenía las cuatro variables de estudio. De acuerdo a sus hallazgos, el trabajo por turnos, el estrés laboral y la satisfacción laboral son factores que influyen en la salud de los trabajadores. Asimismo, parte de sus resultados concordaron con otros estudios citados por los autores al indicar que el trabajo por turnos está asociado con la insatisfacción laboral.

En España, Sánchez-Sellero (2021) definió como parte de los objetivos de su investigación determinar cómo el trabajo por turnos influye en la salud y la satisfacción laboral, así como establecer correlaciones entre las variables. El

estudio tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional, obteniendo una muestra de 825 trabajadores españoles, a raíz de una encuesta multinacional realizada a 43,850 trabajadores, siendo 3.364 de España. Se hizo uso de la técnica de la encuesta, con instrumento cuestionario, así como la regresión logística. Los resultados del estudio demostraron una correlación muy alta entre la satisfacción laboral y la salud. Se observó que la satisfacción laboral de los trabajadores por turnos es más de mil veces menor que aquellos en jornadas regulares. Asimismo, se sugiere que el trabajo por turnos a lo largo del tiempo produciría mayores efectos negativos que tengan implicaciones en el bienestar y la salud, recomendando profundizar en más investigaciones sobre el tema.

También se analizaron investigaciones a nivel nacional, entre ellas se encuentra la realizada en la ciudad de Lima por Angeles (2019), quien en su tesis de maestría definió como objetivo establecer la correlación entre satisfacción laboral y estrés laboral, de los colaboradores de un centro de atención residencial. La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con una muestra censal de 72 trabajadores, de quienes se obtuvieron los datos haciendo uso de la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados de la investigación confirman la correlación inversa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el estrés laboral; siendo que, a menor estrés, mayor satisfacción y viceversa.

En Arequipa, Arias (2020) en su tesis de maestría propuso como objetivo la determinación de la relación del trabajo por turnos con somnolencia diurna, de los colaboradores del servicio de emergencia de un hospital. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo relacional, con una muestra de 100 trabajadores del servicio de emergencia, aplicando la técnica de encuesta mediante un cuestionario. Los resultados de la investigación demuestran que los turnos laborales que rotan lentamente y la relación de turno/descanso entre días están asociados a la somnolencia diurna de los colaboradores de servicio de emergencia. Esto es relevante, ya que podría estarse comprometiendo la calidad de atención del personal, lo que pondría en riesgo a los pacientes ingresados por emergencia. De ser estos resultados replicables en otras organizaciones, de igual forma la turnicidad laboral podría estar comprometiendo la calidad de atención a los usuarios.

En el campo de la medicina, Cartagena (2022) en su tesis de maestría, formuló como objetivo la determinación de la influencia de los turnos de noche en la salud integral de los médicos de un nosocomio en Ecuador. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 100 médicos laborando por turnos, a los cuales se les aplicó dos encuestas modificadas. Los resultados del estudio demostraron una relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) e inversa ($r = -0.389$) entre el trabajo por turnos con el bienestar psicosocial de los trabajadores investigados, lo que está relacionado al incremento de riesgo de somnolencia en las jornadas de noche.

En el ámbito de las organizaciones públicas, Flores (2018) en su tesis de maestría definió como objetivo la determinación de la significancia e intensidad de la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y la motivación laboral de los profesores en instituciones educativas públicas. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional y diseño transversal. A través de la técnica de encuesta, haciendo uso del instrumento cuestionario, en una muestra de 134 profesores, los resultados indicaron que se presentaron correlaciones moderadas directas y con significación estadística ($p < 0.05$) entre ambas variables.

Por otro lado, Haro (2022) en su tesis de maestría planteó como finalidad entender la relación del trabajo a turnos con el desempeño laboral de los trabajadores de migraciones de un aeropuerto internacional. El estudio fue de tipo aplicado, de diseño no experimental, correlacional, enfoque mixto transversal. Aplicó la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario, en una muestra de 77 trabajadores. Los resultados de la investigación demuestran una relación entre el sistema de trabajos por turnos con las dimensiones que conforman el desempeño laboral de los trabajadores.

La jornada ordinaria de trabajo para el Perú se encuentra definida en el artículo primero del Decreto Legislativo 854, donde se indica que la misma consta de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana como máximo, tanto para varones como para mujeres mayores de edad (Presidencia de la República del Perú, 1996). Para Han et al. (2020) el horario estándar de trabajo de lunes a viernes entre las 9:00 y las 17:00 horas no es suficiente para que muchas familias puedan experimentar una vida de calidad (Silva y Costa, 2017), y algunos optan por trabajar en horarios alternativos que les permitan cuidar a

sus dependientes durante las horas de la mañana. Sin embargo, a pesar de los aparentes beneficios de trabajar en horarios alternativos, la mayor cantidad de investigaciones sobre el trabajo por turnos recalcan su potencial asociación negativa con diferentes aspectos de la vida de los trabajadores (Aisbett et al., 2017). Asimismo, Aisbett et al. (2020) señalan la necesidad de atención del área de investigación sobre el trabajo por turnos, debido a los riesgos de seguridad y salud a los que están expuestos los trabajadores por turnos, sumado al rol integral de los mismos para con su comunidad. Investigadores como Hege et al. (2019), Keller (2009), Vedaa et al. (2019) y Medina (2020), han demostrado la existencia de relaciones significativas entre el trabajo por turnos y la salud, somnolencia, seguridad laboral, incidentes, accidentes y productividad.

Por lo expuesto, el trabajo por turnos puede entenderse como la jornada laboral rotativa que se encuentra por fuera de los horarios regulares de lunes a viernes entre horas de la mañana hasta horas de la tarde, e incluye jornadas nocturnas y periodos prolongados de trabajo (Trent, 2013). De acuerdo al análisis de la presente investigación, se consideran los trabajos por turnos realizados por servidores públicos operativos asignados al control de carreteras en la ciudad de Tacna, dentro de los cuales encontramos al personal de aduanas y al personal de la Policía Nacional del Perú. Estos servidores en funciones operativas realizan sus labores de control en jornadas rotativas, es decir, realizan un trabajo por turnos por fuera del horario estándar entre las 07:00 y las 18:00 horas (Alidosti et al., 2016; Mazur et al., 2017). Estos turnos también han venido sufriendo constantes cambios debido a la pandemia de COVID-19 que azotó al mundo entero, tal como comentan Jooss et al. (2022), y que también tuvo consecuencias en el tránsito de personas, mercancías y vehículos en las carreteras de la ciudad de Tacna.

Bohórquez et al. (2023) señalan el deber de las organizaciones por priorizar la motivación permanente de su talento humano, al ser considerado el capital más importante debido a su contribución invaluable de desarrollo y productividad. En ese sentido, es importante entender la satisfacción laboral como la medida en que las expectativas laborales que tienen los trabajadores son cubiertas efectivamente por las condiciones laborales que encuentran en su organización (Fernandez & Zea, 2019).

La teoría de los dos factores de Herzberg es aceptada y usada

ampliamente para examinar la relación entre la satisfacción y la insatisfacción laboral (Kotni y Karamuri, 2018). Esta teoría menciona factores intrínsecos y extrínsecos, indicando que los factores de motivación y los de higiene son los que influyen en la satisfacción laboral. Los factores motivacionales o satisfactores están orientados al reconocimiento, el logro, la responsabilidad, la promoción y el crecimiento, mientras que los factores insatisfactorios o de higiene se relacionan con la política de la empresa, el nivel de supervisión, las condiciones de trabajo, la compensación, el riesgo de ser despedido y las relaciones (Ozguner y Ozguner, 2014). Los investigadores han sugerido que la teoría de Herzberg es una buena base para comprender la relación entre la satisfacción y la insatisfacción laboral de los colaboradores (Mahzan y Abidin, 2017), ya que los satisfactores laborales ayudan a aumentar la motivación, lo que conduce a una mayor productividad en el lugar de trabajo, mientras que los insatisfactorios laborales no lo hacen (Khoshnevis y Tahmasebi, 2016).

El modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo es otra de las teorías que más ha aportado al entendimiento y desarrollo de los modelos de satisfacción laboral (Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2018). Dicho modelo hace especial énfasis a la relación entre las expectativas y las recompensas, desde las diferentes facetas que involucra el trabajo. Lawler (1973) plantea la hipótesis de que el origen de la satisfacción o la insatisfacción laboral parte de la relación entre las expectativas de los trabajadores y las recompensas reales recibidas. En este sentido, si la recompensa obtenida por el trabajo realizado es, de acuerdo a la perspectiva del trabajador, superior a lo que el mismo esperaba en retorno, se alcanza el estado de satisfacción. Si, por el contrario, la recompensa obtenida es inferior a lo que el trabajador esperaba, se produce un estado de insatisfacción. Por tanto, para esta teoría cobra una especial importancia la perspectiva o percepción individual de cada trabajador sobre su situación laboral. Asimismo, debe resaltarse que el autor enfatiza que el término “recompensa” no se encuentra únicamente relacionado con las retribuciones de tipo financiero, sino que involucran una amplia serie de facetas y dimensiones propias del trabajo, que variarán de acuerdo a la naturaleza propia del mismo. Es por lo expuesto que la teoría propuesta por Lawler se considera una base para el desarrollo de la presente investigación, considerando la naturaleza propia del trabajo por turnos, dentro de actividades netamente operativas de control de

carreteras, realizada por servidores públicos. Los aspectos particulares de esta actividad laboral requieren una amplia perspectiva de análisis, que considere como recompensas aquellos factores pertinentes desde la perspectiva de los trabajadores que la realizan, para ser comparadas con sus propias expectativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Básica

Siendo el propósito de la presente investigación el de generar nuevos conocimientos, se determina que su tipo será básico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), sentando de esta forma las bases para posteriores investigaciones aplicadas que conlleven a un avance significativo de la ciencia, en la búsqueda de alcanzar nuevos conocimientos científicos (Ñaupas et al., 2018). y, con ellos, posibles mejoras en la calidad de vida laboral de los trabajadores por turnos en el estado.

3.1.2. Diseño de investigación: No experimental

Al mantenerse la independencia de las variables, no permitiendo la influencia entre ellas, sin pretender de medir los efectos de una sobre la otra y realizando las mediciones únicamente de situaciones originales no sujetas a ningún tipo de manipulación, se determina que el diseño de la presente investigación será no experimental (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En función de la metodología utilizada, y siendo el propósito de la investigación el de analizar la incidencia de ambas variables y su interrelación en un momento determinado, esta investigación será de corte transeccional o transversal, según Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018.

Sobre el enfoque cuantitativo, Ñaupas et al (2018) señala que el mismo está caracterizado por utilizar técnicas y métodos cuantitativos, teniendo relación directa con la observación, muestreo, medición y el tratamiento estadístico, entre otros. La recolección y análisis de datos se enfoca en responder las preguntas planteadas en la investigación, a través de la medición de las variables mediante el uso de instrumentos de estadística.

El nivel del estudio será descriptivo correlacional, siendo que la recolección de información de las variables de estudio se realizará para demostrar o refutar las hipótesis consideradas en la investigación (Ñaupas et al., 2018; Curtis, Comiskey & Dempsey, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Trabajo por turnos

Definición conceptual: De acuerdo a Trent (2013), se entiende como las jornadas de trabajo que poseen horarios no estándar, las cuales pueden incluir turnos de noche y periodos prolongados de trabajo. En el Perú, la jornada estándar de trabajo consta de 8 horas diarias o 48 horas a la semana con un día de descanso, normalmente entre las 07:00 y las 18:00 horas (Alidosti et al., 2016; Mazur et al., 2017).

Definición operacional: Considerando la naturaleza de las actividades laborales desarrolladas por los servidores públicos analizados, la variable fue dividida en dos dimensiones: Horarios de trabajo y Trabajo operativo, cuyos indicadores serán medidos a través de doce (12) preguntas mediante un cuestionario. Las dimensiones y sus indicadores se encuentran detallados en la siguiente tabla.

Tabla N.º 1
Dimensiones e indicadores de la variable jornada por turnos

Dimensiones	Indicadores
Horarios de trabajo: Considera el tiempo trabajado en horas, el tipo de jornada (turnos rotativos, horarios diurnos y nocturnos), así como el descanso entre y durante los turnos de trabajo.	Horas trabajadas Tipo de jornada Descanso entre y durante turnos
Trabajo operativo: Considera las condiciones climáticas y de seguridad del ambiente, así como el esfuerzo requerido para desempeñar las actividades laborales de forma idónea.	Condiciones climáticas Condiciones de seguridad Esfuerzo físico, mental y emocional

Nota: Elaboración propia, en base a Trent (2013), Miller (2021), Aisbett et al. (2017) y Neisa et al. (2014)

3.2.2. Satisfacción laboral

Definición conceptual: Entendida como la relación entre lo que el trabajador espera y lo que realmente encuentra en su centro laboral (Fernández & Zea, 2019). Caballero (2002) enfatiza su relación con sentimientos de bienestar, placer o felicidad que experimentan los colaboradores en relación con el trabajo que realizan, ya sea de manera global o referidos a algunas facetas del trabajo.

Definición operacional: De acuerdo a las peculiaridades presentes en el trabajo operativo y por turnos, se han considerado tres dimensiones: motivación, salud y desempeño, cuyos indicadores conforman veinticuatro (24) preguntas, a ser aplicadas mediante un cuestionario que toma como referencia la Escala Genérica de Satisfacción Laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997).

Tabla N.º 2
Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores
Motivación: Considera la intensidad, dirección y persistencia del colaborador en sus actividades laborales, de acuerdo a la definición establecida por Roberts (2004).	Intensidad
	Dirección
	Persistencia
Salud: Referido al impacto percibido por el trabajador que tiene el trabajo realizado en su salud física, mental y emocional. (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017)	Impacto físico
	Impacto mental
	Impacto emocional
Desempeño: Referido a la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento a cabalidad de metas y objetivos, así como el reconocimiento personal percibido por el colaborador. (Miller, 2021)	Calidad de intervenciones
	Cumplimiento de metas y objetivos
	Reconocimiento personal

Nota: Elaboración propia, en base Robbins (2004), Jaradat et al. (2022), Sánchez-Sellero (2021) y Mcdonald y MacIntyre (1997).

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo a Hernández-Sampieri et al (2018), se puede definir población como el conjunto de personas que poseen ciertas características abiertas a estudio, siendo tales la edad, el lugar de residencia, accesibilidad y, en general, todos los aspectos que lleven a definir parámetros y lograr la muestra a analizar.

La población definida como objeto de investigación se conforma por un total de 65 servidores públicos en labores operativas de control de carreteras, en los puestos intermedios de control aduanero de la ciudad de Tacna.

Hernández-Sampieri et al (2018) reconocen como muestra al subgrupo que representa la población total objeto de estudio, de quienes se levantarán datos e información necesaria, siendo que una vez obtenidos y analizados, puedan generalizarse a la población total.

Para el presente estudio se consideró pertinente realizar una muestra censal, es decir que la muestra considerada sea el total de la población, ya que, de acuerdo a Hayes (2002) es conveniente utilizarla cuando la cantidad de población no representa un número significativo y es relevante averiguar las opiniones de la totalidad de la población.

Criterios de inclusión: Deben considerarse únicamente los servidores han realizado o vienen realizando trabajo por turnos operativos de forma continua al menos 3 meses durante el año 2022.

Criterios de exclusión: Debido a la naturaleza reservada de la información sobre los efectivos policiales que se encuentran asignados al control de carreteras dentro de la ciudad de Tacna, no se han considerado los mismos dentro de la población objeto de estudio.

Muestreo: De acuerdo a Hernández-Sampieri et al (2018), la muestra ha sido no probabilística, ya que los casos de estudio presentan criterios objetivos considerados por el investigador al momento de seleccionar la muestra, la cual es la totalidad de la población de acuerdo al muestro censal (Hayes, 1999)

Unidad analizada: 65 servidores públicos en labores operativas de control de carreteras, en los puestos intermedios de control aduanero de la ciudad de Tacna, que han trabajado o vienen trabajando en turnos operativos por al menos 3 meses continuos durante el año 2022.

Limitaciones: Se recogió la información de 64 personas, ya que una colaboradora se encontraba hospitalizada durante la aplicación del instrumento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha determinado pertinente utilizar la encuesta como técnica para recoger los datos, eligiendo el cuestionario como instrumento, ya que es el de uso más general para este propósito, ya que contiene preguntas orientadas a la medición de ambas variables consideradas, y permitiría diagnosticar la correlación entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se aplicará un cuestionario de dos partes, siendo la primera de elaboración propia del investigador, la cual que permite medir los indicadores de cada dimensión considerada en la variable: Trabajo por turnos.

En la segunda variable, satisfacción laboral, se optó por la aplicación de un cuestionario de elaboración propia, basado en la Escala Genérica de Satisfacción Laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997) siendo que dicho instrumento está ampliamente validado en el campo de investigación y, a su vez, abarca de forma transversal las dimensiones que conforman la variable, siendo la segunda parte del cuestionario.

El cuestionario contiene un total de 36 preguntas, separadas en dos bloques. En el primer bloque se considera la variable: Jornada por turnos, y contiene 12 preguntas. El segundo bloque considera la variable: Satisfacción laboral, y contiene 24 preguntas.

Con el objeto de definir la pertinencia del instrumento propuesto en la medición de las variables consideradas, se solicitará el juicio de tres académicos calificados y expertos; siendo que, previo análisis del contenido del cuestionario con criterios de relevancia, claridad, y pertinencia de cada instrumento, otorgarán su validez.

Tabla **N.º** **3**
Juicio de expertos validadores

Nº	Experto	Grado	Aplicabilidad
1	Mg. David Hugo Bernedo Moreira	Maestro en Gestión Pública	Presenta, sin correcciones
2	Mg. Damaris Mery Hervacio Lermo	Maestra em Gestión Pública	Presenta, sin correcciones
3	Mg. Jose Alfredo Gallegos Carpio	Maestro en Gestión Pública	Presenta, sin correcciones

Nota: Elaboración propia.

Resulta necesario establecer la fiabilidad del instrumento utilizado, por lo que se somete al mismo al análisis estadístico a través de la herramienta IBM SPSS Statistics 25, dando como resultado un Alfa de Cronbach de 0.971 para el cuestionario propuesto. Esto se interpreta como un alto nivel de confiabilidad para el instrumento a aplicar. Para obtener la data se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores encuestados.

Tabla N.º 4
Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario: Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.	0.971	36

Nota: Elaboración propia, en base a análisis estadístico realizado en el programa IBM SPSS Statistics 25.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Tacna, recopilando la información a través de una encuesta aplicada a 65 servidores públicos que prestan servicios de control de carreteras en los puestos de control aduaneros intermedios de Tomasiri y Vila Vila, y que se encuentran laborando o han laborado en jornadas rotativas, también denominado trabajo por turnos.

Las encuestas serán aplicadas por medios virtuales, contando con la autorización expresa de cada participante y asegurando la protección de todos los datos personales que los mismos otorguen al investigador. El periodo de aplicación de las encuestas será de dos semanas, luego de las cuales se realizará el análisis de los datos recopilados.

Los resultados de este análisis serán contrastados con las investigaciones expuestas en los antecedentes, así como las ideas, teorías y formulaciones realizadas por los autores de estas. Posteriormente se expondrán las conclusiones y recomendaciones del investigador.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que la estadística descriptiva tiene como objetivo coadyuvar a la descripción de las variables objeto de investigación, a través del uso de principios estadísticos pertinentes para dicho fin, entre los cuales están las medidas de tendencia central, forma, posición, entre otras.

Una vez recolectados todos los datos pertinentes, los mismos serán organizados en el programa Excel de la compañía Microsoft, y se analizarán a través del programa de procesamiento de datos IBM SPSS Statistics 25, mediante el cual se realizará el análisis estadístico de la información, pudiendo posteriormente corroborar la significancia entre ambas variables consideradas para la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se basa en los sólidos principios generales contenidos en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020), así como las normas éticas que se expone en el mismo.

Es la ética una herramienta indispensable para el desenvolvimiento de este estudio, basado en principios morales y valores que salvaguardan la confidencialidad de los datos obtenidos, al igual que la identidad de las personas voluntarias participantes. Así mismo, se manifiesta un respeto absoluto por la propiedad intelectual de todos los autores considerados en la presente investigación, a los cuales debe reconocerse su aporte al campo investigativo. Se cita a dichos autores aplicando la Norma APA, de tal forma, se permite la correcta trazabilidad de la información que sustenta el desarrollo del presente proyecto.

En esencia, la ética y valores resultan necesarios para dar validez sobre la transparencia y respeto por la investigación, así como el aporte que se pretende realizar al desarrollo de la ciencia y al potenciamiento de las condiciones de trabajo de miles de servidores públicos cuyas actividades laborales comparten semejanzas, en menor o mayor medida, con aquellos analizados en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Se obtuvieron los resultados de la presente investigación, mediante el análisis de los datos recogidos a partir del cuestionario aplicado a una muestra censal de 64 servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, que se encuentran trabajando o han trabajado por turnos al menos 3 meses continuos durante el año 2022. Dicho análisis se realizó a través del software SPSS, y los resultados se muestran en el presente capítulo.

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general de la investigación:

Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

La tabla N.º 5 muestra que el 45.3% de los encuestados se encontraron disconformes con el trabajo por turnos, mientras que el 51.6% mantuvieron una actitud neutral y solamente el 3.1% demostraron conformidad. Asimismo, el 17.2% mostró una baja satisfacción laboral, 60.9% se ubicó en un nivel medio y 21.9% en un nivel alto. Se observó que de las 11 personas que mostraron una satisfacción laboral baja, 10 estaban disconformes con el trabajo por turnos. Además, la totalidad de los encuestados conformes con el trabajo por turnos manifestaron una alta satisfacción laboral.

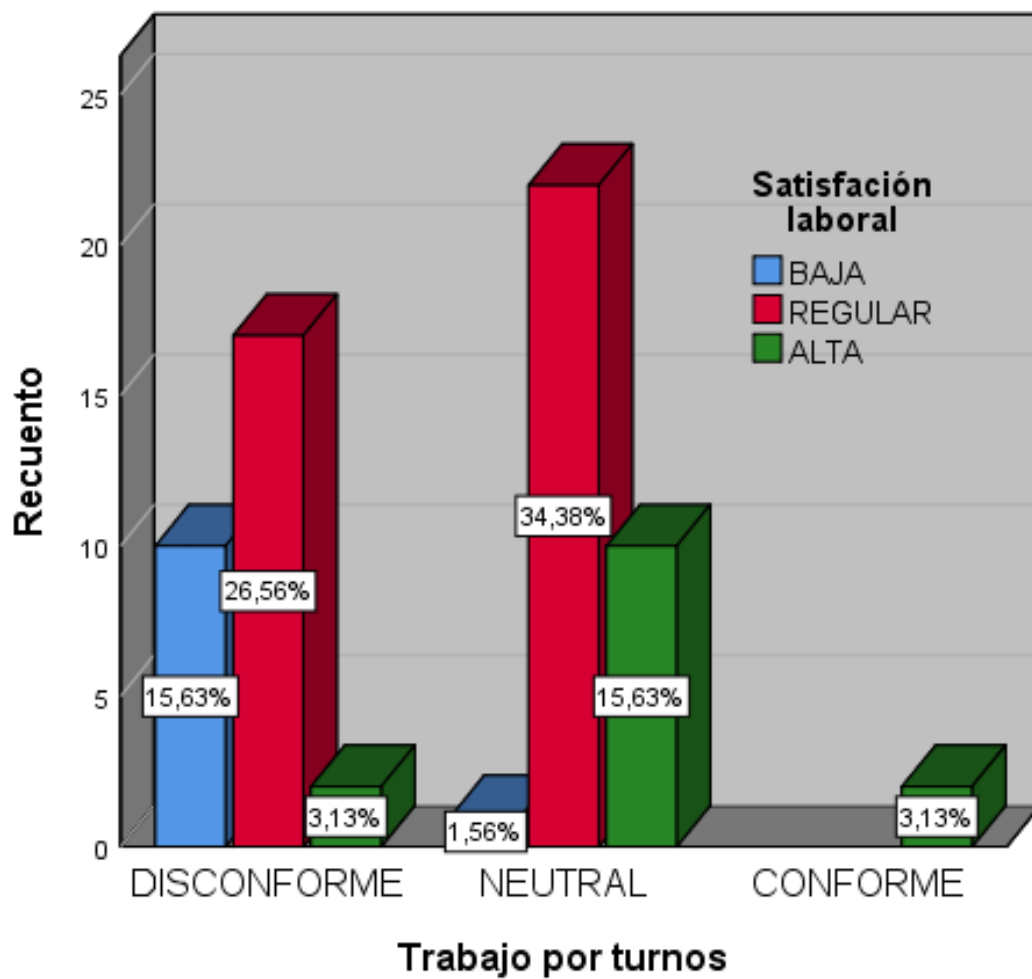
Tabla N.º 5

Tabla cruzada de Trabajo por turnos y Satisfacción Laboral

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Trabajo por turnos	Disconforme	Recuento	10	17	2	29
		% del total	15.6%	26.6%	3.1%	45.3%
	Neutral	Recuento	1	22	10	33
		% del total	1.6%	34.4%	15.6%	51.6%
	Conforme	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	3.1%	3.1%
Total	Recuento	11	39	14	64	
	% del total	17.2%	60.9%	21.9%	100.0%	

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Figura N.º 1
Trabajo por turnos y satisfacción laboral



Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Primer objetivo específico:

Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

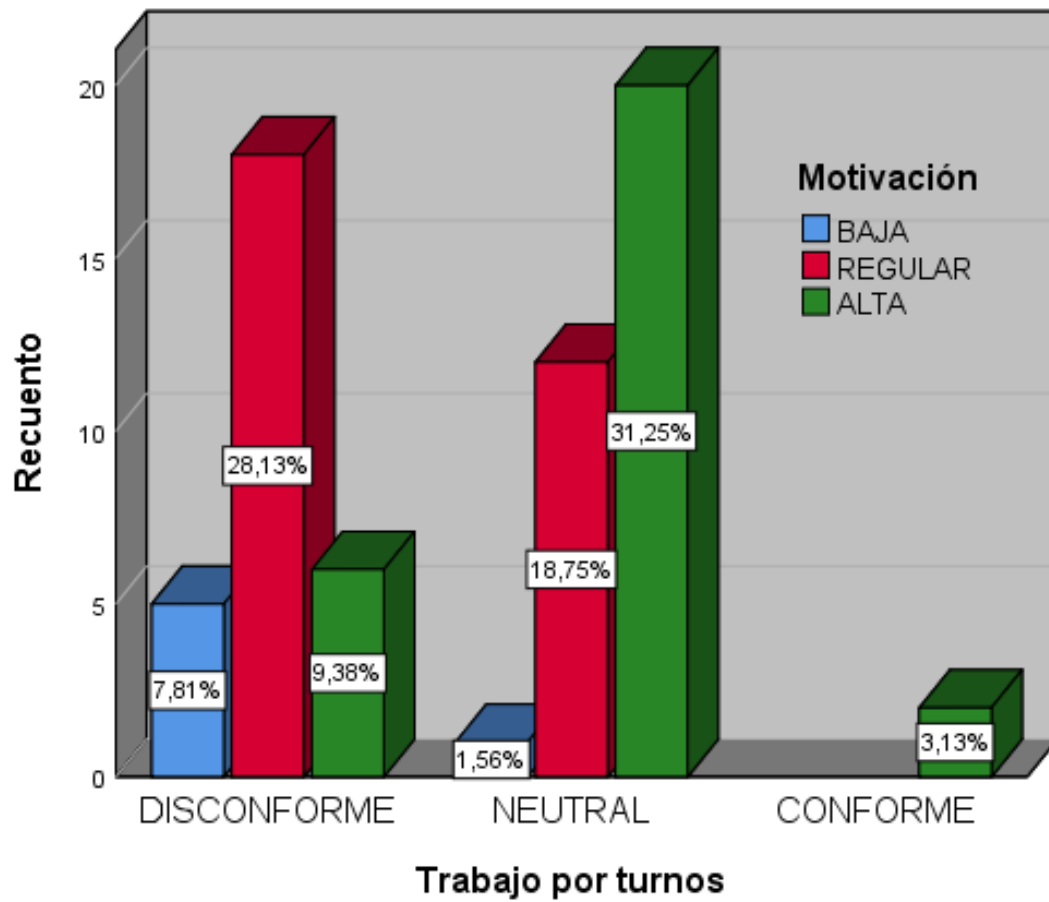
La tabla N.º 6 muestra que el 9.4% de los encuestados tenían un nivel bajo de motivación, el 46.9% un nivel medio y el 43.8% un nivel alto. Se observó que de las 6 personas que mostraron una motivación baja, 5 estaban disconformes con el trabajo por turnos. Además, la totalidad de los encuestados conformes con el trabajo por turnos manifestaron una alta motivación. Se resalta que, de los 29 encuestados disconformes con el trabajo por turnos, 23 presentaron una motivación media o baja.

Tabla N.º 6
Tabla cruzada de trabajo por turnos y motivación

			Motivación			
			Baja	Media	Alta	Total
Trabajo por turnos	Disconforme	Recuento	5	18	6	29
		% del total	7.8%	28.1%	9.4%	45.3%
	Neutral	Recuento	1	12	20	33
		% del total	1.6%	18.8%	31.3%	51.6%
	Conforme	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	3.1%	3.1%
Total	Recuento	6	30	28	64	
	% del total	9.4%	46.9%	43.8%	100.0%	

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Figura N.º 2
Trabajo por turnos y motivación



Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Segundo objetivo específico:

Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

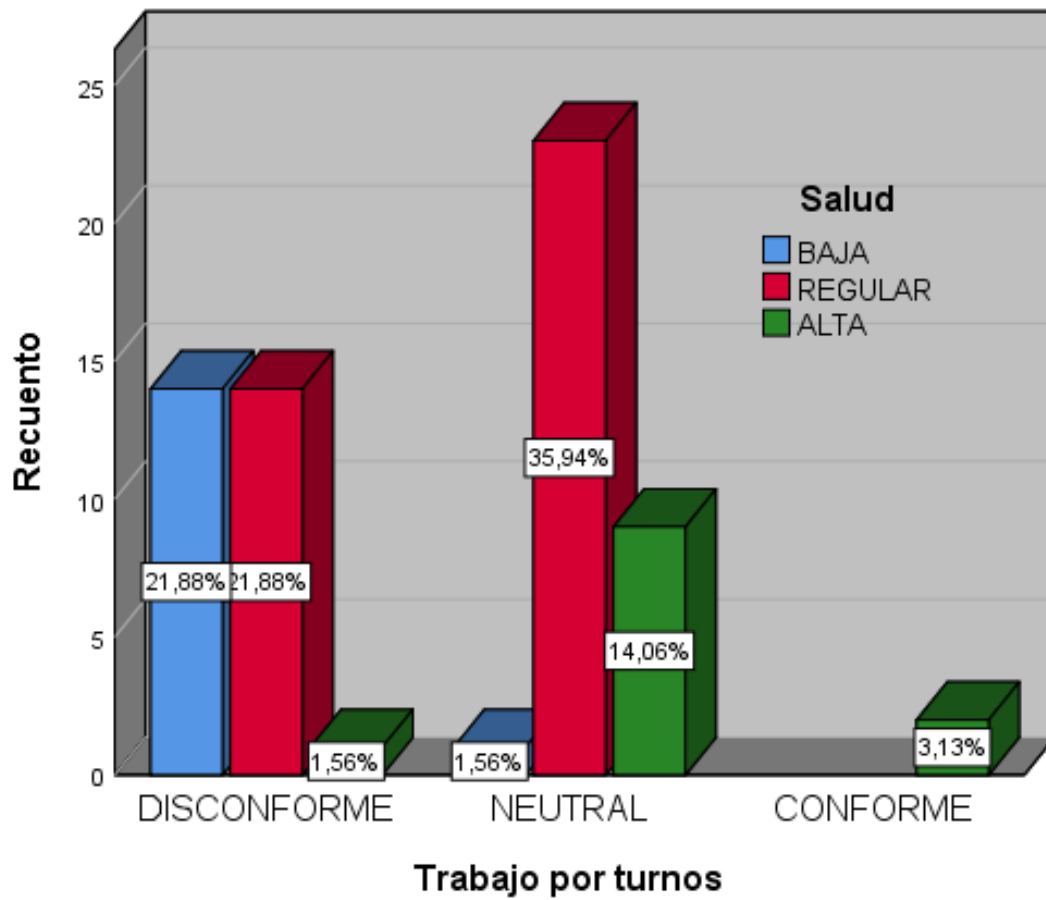
La tabla N.º 7 indica que el 23.4% de los encuestados tenían un nivel bajo de salud, el 57.8% un nivel medio y solo el 18.8% un nivel alto. Se observó que de las 15 personas que mostraron una salud baja, 14 estaban disconformes con el trabajo por turnos. Además, la totalidad de los encuestados conformes con el trabajo por turnos manifestaron un nivel de salud alto. Se resalta que, de los 29 encuestados disconformes con el trabajo por turnos, solo 1 presentó un nivel alto de salud.

Tabla N.º 7
Tabla cruzada de trabajo por turnos y salud

			Salud			
			Baja	Media	Alta	Total
Trabajo por turnos	Disconforme	Recuento	14	14	1	29
		% del total	21.9%	21.9%	1.6%	45.3%
	Neutral	Recuento	1	23	9	33
		% del total	1.6%	35.9%	14.1%	51.6%
	Conforme	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	3.1%	3.1%
Total	Recuento	15	37	12	64	
	% del total	23.4%	57.8%	18.8%	100.0%	

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Figura N.º 3
Trabajo por turnos y salud



Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Tercer objetivo específico:

Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

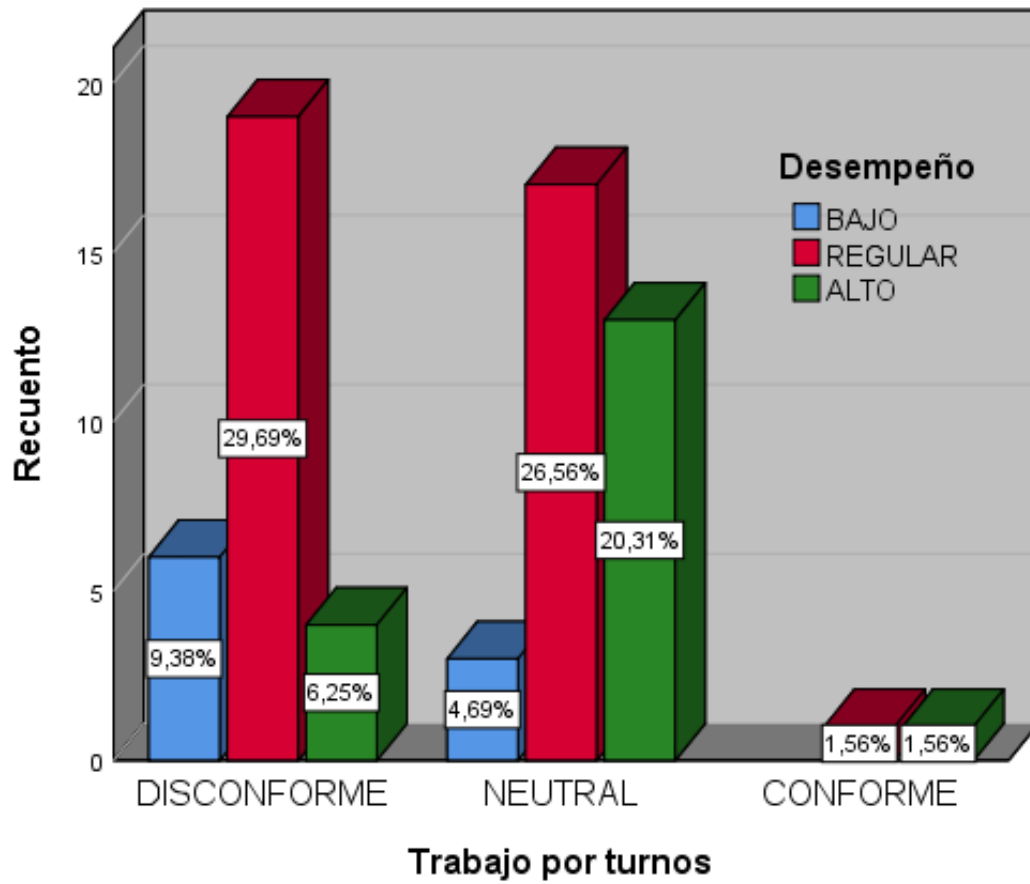
La tabla N.º 8 indica que el 14.1% de los encuestados tenían un nivel bajo de desempeño, el 57.8% un nivel medio y el 28.1% un nivel alto. Se observó ningún encuestado conforme con el trabajo por turnos manifestó un nivel bajo de desempeño. Los encuestados disconformes con el trabajo por turnos ascendieron a 29, de los cuales 25 presentaron niveles medios o bajos de desempeño.

Tabla N.º 8
Tabla cruzada de trabajo por turnos y desempeño

			Desempeño			
			Baja	Media	Alta	Total
Trabajo por turnos	Disconforme	Recuento	6	19	4	29
		% del total	9.4%	29.7%	6.3%	45.3%
	Neutral	Recuento	3	17	13	33
		% del total	4.7%	26.6%	20.3%	51.6%
	Conforme	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	1.6%	1.6%	3.1%
Total	Recuento	9	37	18	64	
	% del total	14.1%	57.8%	28.1%	100.0%	

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Figura N.º 4
Trabajo por turnos y desempeño



Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se plantean las hipótesis:

Ho: Los datos poseen una distribución normal.

Ha: Los datos no poseen una distribución normal.

Se consideró pertinente utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra considerada para el estudio supera los 50 individuos. La prueba se realizó para contrastar la variable de *trabajo por turnos* y la variable de *satisfacción laboral*, además de las dimensiones de esta última: motivación, salud y desempeño, en función de los objetivos del presente estudio. Como se observa en la tabla N.º 9, la significancia del trabajo por turnos se establece en 0.200, y la significancia de satisfacción laboral en 0.094. Al ser ambos valores mayores a 0.05, se acepta la Ho y se rechaza la Ha, siendo que los datos poseen una distribución normal, por lo cual se utilizará estadística paramétrica para analizar la correlación entre las variables y las dimensiones pertinentes, siendo seleccionado el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla N.º 9
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	p
Trabajo por turnos	0.087	64	0.200
Satisfacción laboral	0.102	64	0.094
Motivación	0.123	64	0.018
Salud	0.061	64	0.200
Desempeño	0.111	64	0.050

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Correlación entre las variables

Hipótesis general:

Ho: El trabajo por turnos no influye en la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Ha: El trabajo por turnos influye significativamente en la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Tabla N.° 10

Correlación de Pearson del trabajo por turnos y la satisfacción laboral

	r	p	N
Trabajo por turnos - Satisfacción laboral	0.629	0	64

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayor conformidad con el trabajo por turnos mayor satisfacción laboral; además, la relación es intensa, presentando una correlación alta ($r = 0.629$).

Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo que el trabajo por turnos influye significativamente en la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Hipótesis específica 1:

Ho: El trabajo por turnos no influye en la motivación de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Ha: El trabajo por turnos influye significativamente en la motivación de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Tabla N.° 11
Correlación de Pearson del trabajo por turnos y la motivación

	r	p	N
Trabajo por turnos - Motivación	0.566	0	64

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre el trabajo por turnos y la motivación. Esta relación es directa, es decir, a mayor conformidad con el trabajo por turnos mayor motivación; además, la relación es considerable, presentando una correlación regular ($r = 0.566$).

Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo que el trabajo por turnos influye significativamente en la motivación de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Hipótesis Específica 2:

Ho: El trabajo por turnos no influye en la salud de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Ha: El trabajo por turnos influye significativamente en la salud de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Tabla N.° 12

Correlación de Pearson del trabajo por turnos y la salud

	r	p	N
Trabajo por turnos - Salud	0.647	0	64

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre el trabajo por turnos y la salud. Esta relación es directa, es decir, a mayor conformidad con el trabajo por turnos mayor salud; además, la relación es intensa, presentando una correlación alta ($r = 0.647$).

Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo que el trabajo por turnos influye significativamente en la salud de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Hipótesis específica 3:

Ho: El trabajo por turnos no influye en el desempeño de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Ha: El trabajo por turnos influye significativamente en el desempeño de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

Tabla N.º 13

Correlación de Pearson del trabajo por turnos y el desempeño

	r	p	N
Trabajo por turnos - Desempeño	0.415	0	64

Nota: Elaboración propia con información obtenida del programa SPSS.

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre el trabajo por turnos y el desempeño. Esta relación es directa, es decir, a mayor conformidad con el trabajo por turnos mayor desempeño; además, la relación es considerable, presentando una correlación regular ($r = 0.415$).

Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo que el trabajo por turnos influye significativamente en el desempeño de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022.

V. DISCUSIÓN

En lo referente al objetivo principal de la presente investigación, el resultado del p valor (sig. 0.000) fue inferior al valor referencial de 0.05. Es en este sentido que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que el trabajo por turnos tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras en Tacna, 2022. Lawler (1973) enfatiza que la satisfacción laboral de los colaboradores depende en gran parte de su propia perspectiva o percepción individual, por lo que resulta no solamente importante, sino también necesario analizar lo que los propios trabajadores manifiestan respecto a lo que reciben en su ambiente laboral, frente a aquello que esperaban o consideran necesario para desarrollar sus actividades de forma ideal y aportando al incremento de su bienestar general. Es por lo expuesto que se analizaron las dimensiones de la satisfacción laboral consideradas más pertinentes para la presente investigación, y los resultados previamente expuestos serán comparados con la literatura revisada.

Se observa en el análisis descriptivo que, de los 29 servidores públicos que manifestaron una disconformidad con el trabajo por turnos, 27 presentaron un nivel de satisfacción laboral medio o bajo; por otro lado, todos aquellos que maniferstaron estar conformes con el trabajo por turnos, presentaron un nivel alto de satisfacción laboral. Cabe mencionar que aquellos con una actitud neutral ante el trabajo por turnos, manifestaron en su mayoría una satisfacción laboral media. Estos resultados son consistentes con la prueba inferencial, donde se encontró una relación intensa, con una correlación alta ($r = 0.629$) entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral. También son consistentes con la investigación desarrollada por Jaradat et al. (2017), quienes encontraron una relación significativa entre el trabajo por turnos, la satisfacción laboral y la angustia mental en un grupo de enfermeros de Palestina. De igual forma, son consistentes los resultados de la investigación con lo expuesto por Nikoomaram y Zameni (2019), quienes encontraron relaciones significativas entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral, estrés laboral y la salud de los trabajadores de una industria petroquímica. Asimismo, Sánchez-Sellero (2021) encontró una correlación muy alta entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral, siendo esta última más de mil veces menor en los trabajadores por turnos que aquellos

en jornadas regulares.

En el ámbito nacional, también se han encontrado coincidencias en los resultados obtenidos como, por ejemplo, con la investigación de Angeles (2019), quien encontró una relación significativa e inversa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral del personal de un centro de atención residencial, siendo que, a menor estrés, mayor satisfacción laboral y viceversa. También se encuentra la investigación realizada por Flores (2018), quien encontró una relación significativa, y correlaciones moderadas positivas entre la motivación y la satisfacción laboral de un conjunto de profesores en instituciones educativas públicas.

Todos los estudios mencionados y los propios resultados de la presente investigación tienen relación con lo que Bohórquez et al. (2023) sostienen al indicar que todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, deben priorizar la motivación, satisfacción, cuidado y protección permanente de todo su talento humano, ya que este representa su capital más importante, debido a su invaluable contribución al desarrollo de las labores y actividades pertinentes, así como a la producción y productividad. De no darle prioridad a los colaboradores, el impacto a las metas y objetivos de las organizaciones será directo. Para el presente estudio, estando orientado hacia el sector público, y pudiendo extrapolar los resultados a otras entidades estatales, se resalta el potencial de perfeccionamiento en las condiciones de trabajo de todos los servidores que desarrollan sus actividades en jornadas rotativas, o trabajo por turnos, ya que su satisfacción (o insatisfacción) laboral está directamente relacionada con los intereses nacionales. Khoshnevis y Tahmasebi (2016) indican que los satisfactores laborales ayudan a aumentar la motivación, lo que conduce a una mayor productividad en el lugar de trabajo, mientras que los insatisfactorios laborales no lo hacen. De acuerdo a los resultados obtenidos, el horario de trabajo tomaría el rol de satisfactor laboral, por lo que debe analizarse individualmente, en búsqueda del incremento de la productividad del personal.

Coincidiendo con lo que hicieron Jaradat et al. (2022), es necesario profundizar con otros estudios la existencia de posibles diferencias entre la satisfacción laboral manifestada por colaboradores de diferentes géneros que se

encuentran trabajando por turnos, ya que, debido a las limitaciones en el volumen de la muestra analizada, las posibles diferencias o similitudes encontradas entre los trabajadores de diferentes géneros no podrían extrapolarse a una población más grande sin que exista un sesgo en dicha información.

En relación a la influencia del trabajo por turnos en la motivación, primera dimensión considerada para la satisfacción laboral, se observa en el análisis descriptivo que, de los 29 servidores públicos disconformes con el trabajo por turnos, 23 presentaron una motivación media o baja, siendo mayor el porcentaje en el nivel medio (18 personas). Por otro lado, aquellos que mostraron estar conformes con el trabajo por turnos, en su totalidad presentaron una motivación alta. Asimismo, se observa que los 33 servidores públicos con una actitud neutral hacia el trabajo por turnos mostraron, en su mayor parte, una motivación alta (20 servidores). Esto tiene concordancia con los resultados de la prueba inferencial, donde se aprecia una relación considerable, con una correlación regular ($r = 0.566$) entre el trabajo por turnos y la motivación.

A su vez se encuentran consistencia con los resultados obtenidos en la investigación doctoral de Miller (2021), quien consideró la motivación como una de las dimensiones analizadas en la variable *calidad de vida laboral*, y pudo demostrar diferencias estadísticas significativas entre aquellos colaboradores de Call Centers en USA que trabajaban por turnos, comparados con aquellos que laboraban en jornadas regulares de trabajo. De igual manera, tiene relación con la investigación de Flores (2018), quien, como ya se mencionó en líneas anteriores, encontró relación significativa entre la la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo, enfocando su estudio en el sector educativo.

Como indican Mahzan y Abidin (2017), los factores de motivación y los factores de higiene mencionados son una base importante en la búsqueda de la comprensión del origen y relación entre la satisfacción y la insatisfacción laboral. Siendo que los resultados demuestran una influencia del trabajo por turnos en la motivación de los servidores públicos, este se convierte en un factor motivacional a tener en cuenta si la meta final es el incremento de la satisfacción laboral de los colaboradores analizados.

En relación a la influencia del trabajo por turnos en la salud, la cual es la segunda dimensión que se ha considerado para la variable de satisfacción laboral, el análisis descriptivo señala que, de los 29 servidores públicos que manifestaron una clara inconformidad con el trabajo por turnos, solo 1 indicó tener un adecuado nivel de salud, siendo preocupante que el 50% del restante (14 personas) se ubicaron en un nivel bajo de salud. De manera contrastante, la totalidad de aquellos servidores públicos conformes con el trabajo por turnos, manifestaron poseer un adecuado nivel de salud. En cuanto a los 33 servidores públicos que manifestaron poseer una actitud neutral hacia el trabajo por turnos, la mayoría (23 personas) indicaron poseer un nivel de salud medio, 1 persona indicó tener un nivel de salud bajo y las 9 restantes, un nivel adecuado de salud. Estos resultados resultan preocupantes, ya que cerca de una cuarta parte de todos los servidores públicos analizados (23.4%) han manifestado poseer en la actualidad un nivel de salud bajo, lo cual es fundamental, no solamente para desempeñar adecuadamente las actividades laborales, sino por el impacto la salud en el bienestar general de la persona. Asimismo, menos de una quinta parte (18,8%) manifestó tener un adecuado nivel de salud. Todo lo expuesto concuerda con los resultados de la prueba inferencial, en la cual se aprecia la relación más intensa, y la correlación más alta ($r = 0.647$) entre el trabajo por turnos y la salud.

Como se mencionó anteriormente, la mayor parte de los estudios realizados sobre el tema se han enfocado en el sector de la salud, y en el impacto del trabajo por turnos en la salud. En este sentido, los resultados obtenidos son consistentes con el estudio realizado por Sánchez-Sellero (2021) quien, además de los resultados expuestos líneas arriba, encontró una correlación muy alta entre la satisfacción laboral de los colaboradores y la salud, recomendando investigaciones más profundas en el tema, ya que sus resultados sugieren una mayor influencia del trabajo por turnos en el bienestar y la salud a lo largo del tiempo. De igual forma, los resultados coinciden con lo expuesto con Nikoomaram y Zamani (2019) quienes, dentro de sus hallazgos, mencionan que el trabajo por turnos, el estrés laboral y la satisfacción laboral son factores que influyen en la salud ocupacional de los colaboradores, de acuerdo a la información recogida de 20 expertos en el tema.

En el ámbito nacional, también hay consistencia con los resultados obtenidos por Cartagena (2022), quien encontró una relación significativa e inversa entre el trabajo por turnos y la salud de un grupo de médicos, especialmente en lo referente a su bienestar psicosocial, lo cual está relacionado al aumento de riesgo de somnolencia diurna. Esto cobra especial relevancia por el tipo de actividad desarrollada por dichos médicos, y sus similitudes a nivel de responsabilidad con los servidores públicos operativos en control de carreteras. La somnolencia incrementaría el riesgo de incidentes y accidentes laborales, poniendo en riesgo la salud y la integridad de los colaboradores. Además, podría afectar la calidad del control de personas vehículos y mercancías, lo que incide directamente en la finalidad primordial de las actividades de control, impactando en el interés nacional. De igual forma Arias (2020), también encontró relaciones significativas entre la somnolencia diurna y el trabajo por turnos del personal médico del área de emergencia de un nosocomio, sustentando aún más los riesgos de la somnolencia mencionados anteriormente.

Es importante mencionar que, de los 64 encuestados, únicamente 17 manifestaron trabajar hasta un máximo de 48 horas semanales, de lo cual se infiere que el restante percibe estar laborando una cantidad mayor de tiempo. Esto contrasta con la jornada laboral máxima establecida en el Perú en el primer artículo del Decreto Legislativo 854 (Presidencia de la República del Perú, 1996). Esto podría repercutir directamente en las entidades que, a pesar de ser parte del estado, se encontrarían incumpliendo las directrices establecidas y, por lo tanto, vulnerando los derechos laborales de los funcionarios públicos que ejecutan sus actividades en jornadas rotativas de trabajo, siendo importante detectar estas anomalías y corregirlas a la brevedad.

En relación a la influencia del trabajo por turnos en el desempeño, la tercera y última dimensión considerada para la variable de satisfacción laboral, se observa en el análisis descriptivo que, de los 29 servidores públicos que manifestaron estar inconformes con el trabajo por turnos, 25 indicaron mantener un desempeño medio o bajo (19 personas medio y 6 bajo), mientras que de los 33 servidores con una actitud neutral, 17 manifestaron un nivel de desempeño medio, y 3 bajo. Ninguno de los servidores conformes con el trabajo por turnos manifestó un bajo nivel de desempeño. Esto concuerda con la prueba inferencial,

en la cual se aprecia una relación considerable, con una correlación regular ($r = 0.415$) entre el trabajo por turnos y el desempeño.

Existe, en este sentido, una clara concordancia con la investigación realizada por Haro (2022), quien encontró una relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo a turnos del personal de migraciones que labora en un aeropuerto internacional. Asimismo, se observa que los resultados concuerdan con los estudios de Arias (2020) y Cartagena (2022) quienes, como se ha mencionado anteriormente, habiendo encontrado relaciones significativas entre el trabajo por turnos y la somnolencia de los colaboradores bajo este tipo de jornada laboral, sugieren analizar y determinar el impacto en el progreso normal de las actividades de trabajo. Indudablemente, además del riesgo personal de los colaboradores que sufren de somnolencia debido al trabajo por turnos, existe un riesgo en el cumplimiento a cabalidad de las actividades encomendadas. Dichas actividades, las cuales en el caso del presente estudio consisten en el control del ingreso y tránsito de personas, vehículos y mercancías al interior del país, son indispensables para el cumplimiento de metas y objetivos de las organizaciones, empresas y entidades. Es por lo expuesto que resulta necesario y prioritario velar por el adecuado desenvolvimiento de las mismas y, en el caso que se detecten factores que influyen en su cumplimiento, como sucede en el presente estudio, se tomen las medidas pertinentes para corregirlos, minimizar su impacto, potenciarlos y de esta manera, lograr mejorar la productividad, además del bienestar general de los colaboradores asignados a estas actividades.

En síntesis, puede determinarse la existencia de una relación significativa entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral, específicamente, la motivación, salud y desempeño de los colaboradores trabajando en este tipo de jornada laboral. Además, la influencia del trabajo por turnos en la salud es la que presenta mayor correlación, en concordancia con la mayor parte de los estudios sobre el tema, lo cual tiene sentido y resulta prioritario, considerando que entre todos las dimensiones, es la que tiene mayor impacto en el bienestar general de los colaboradores y, por tanto, en el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una relación significativa e intensa, además de una correlación alta, entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral, siendo que casi la mitad de los servidores públicos analizados manifestó una clara incomodidad con el trabajo por turnos, y la gran mayoría presentó un nivel medio o bajo de satisfacción laboral.

Segunda: Se encontró una relación significativa y considerable, además de una correlación regular, entre el trabajo por turnos y la motivación, considerando que más de la mitad de servidores públicos analizados manifestaron un nivel medio o bajo de motivación, y que las personas conformes con el trabajo por turnos se mostraron altamente motivados a realizar sus actividades laborales.

Tercera: Se encontró una relación significativa e intensa, además de una correlación alta, entre el trabajo por turnos y la salud, siendo que la gran mayoría de las personas inconformes con el trabajo por turnos presentaron niveles medios o bajos de salud, y que casi una cuarta parte del total de los encuestados manifestaron poseer un bajo nivel de salud, lo cual resulta sumamente preocupante. Además, los encuestados conformes con el trabajo por turnos manifestaron en su totalidad poseer un adecuado nivel de salud.

Cuarta: Se encontró una relación significativa y considerable, además de una correlación regular, entre el trabajo por turnos y el desempeño, siendo que la mayoría de las personas inconformes con el trabajo por turnos, manifestó un desempeño medio o bajo en sus actividades laborales, y que solamente una cuarta parte de los encuestados presentaron niveles adecuados de desempeño, lo que estaría comprometiendo el cumplimiento de las metas u objetivos planteados por las organizaciones y entidades con personal laborando en jornadas rotativas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los servidores públicos operativos en control de carreteras que desempeñan sus labores en la ciudad de Tacna, deben prestar especial atención al impacto de las jornadas de trabajo en su satisfacción laboral. No todos los colaboradores pueden ejercer de forma adecuada sus labores cuando trabajan por turnos, por lo que es necesario manifestar los posibles inconvenientes y/o malestares a sus supervisores y jefes, para que estos puedan tomar las medidas necesarias en búsqueda de las mejoras de sus condiciones laborales, para que sus habilidades sean aprovechadas al máximo.

Segunda: A las entidades que tienen bajo su cargo a personal operativo laborando en jornadas rotativas, que incluyen trabajo por turnos, deben prestar especial atención a cómo este tipo de jornadas afecta la satisfacción laboral de su personal. De esta manera, pueden determinar a aquellos servidores más aptos para realizar este tipo de trabajo, y reorganizar de forma idónea los turnos de trabajo, minimizando los riesgos, incrementando la satisfacción laboral, protegiendo a los servidores públicos y potenciando el desarrollo de las actividades encomendadas en beneficio de la nación.

Tercera: Es necesario profundizar y extender hacia otros sectores las investigaciones sobre el impacto del trabajo por turnos en los distintos factores y aspectos de la vida de los servidores públicos laborando en este tipo de jornadas, ya que aún es escasa la información existente, tanto en el ámbito nacional como internacional. Por ello, se dificulta la toma de decisiones en búsqueda de la mejora de las condiciones laborales, la cual decante en el incremento del bienestar general de los trabajadores, especialmente en lo relacionado a su salud, el cual es uno de los factores más importantes en el desarrollo idóneo de sus actividades laborales.

Cuarto: Se necesita profundizar los estudios sobre qué otros factores, además del trabajo por turnos, influyen en la motivación, salud y desempeño de los servidores públicos, ya que estos repercuten directamente en su productividad y, por tanto, en el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la entidad a la que pertenecen.

REFERENCIAS

- Abedini, R., Soltanzadeh, A., Faghieh, M., Mohammadi, H., Kamalinia, M., Mohraz, M., Arassi, M., Veyseh, P., Aghaei, H., & Hosseini, S. (2015). Health consequences of shift-work: the case of Iranian hospital security personnel. *Work (Reading, Mass.)*, 50(2), 305–311. <https://doi.org/10.3233/WOR-141839>
- Aisbett, B., Condo, D., Zacharewicz, E., & Lamon, S. (2017). The impact of shiftwork on skeletal muscle health. *Nutrients*,9(3). <https://doi.org/10.3390/nu9030248>
- Alidosti, M., Asadi, N., Hashemi, Z., & Baneshi, M. (2016). The relationship between shift-work and sleep disorders in Khuzestan's and Kavian's steel industries staffs. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*, 7(4), 2191-2196. <https://www.researchgate.net/publication/313890390>
- Angeles, C. (2019). *Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38418>
- Arias, C. (2020). *Trabajos por turnos y somnolencia diurna del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo. Arequipa, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10268>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2022). *Informe sobre las Características del Servicio Civil Peruano*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2916882/Características del Servicio Civil Peruano 2021.pdf>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. In: Zambrano Vizuete, M., Botto-Tobar, M., Diaz Cadena, A., Zambrano Vizuete, A. (eds) I+D for Smart Cities and Industry. RITAM 2021. *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 512. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21
- Bustaman, H., Zubir, A., Mohamad, W., & Ramzi, M. (2020). The effectiveness of emotional intelligence influence on job performance moderated by

- perceived organizational support from the shift employee perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(2), 452–464. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i2/6943>
- Cartagena, M. (2022). *Riesgos de los turnos nocturnos y salud integral de los médicos de un Hospital de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93168>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Universidad de Granada. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2002, 28 de marzo). *Ley 27688. Ley de Zona Franca y Zona Comercial de Tacna*. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H823436>
- Curtis, E. A., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20-25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- Custodio, M. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores públicos de un distrito fiscal de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93102>
- Ekiyor, A., Acikalin, S., & Altan, F. (2019). A field research on work life quality and organizational commitment of nurses in hospitals. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 7(12), 795-812. <https://www.researchgate.net/publication/338450429>
- Fernandez, G. & Zea, L. (2019). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Calidad de Servicio del Centro de Atención Primaria I-III Hospital Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10338/RIfesug.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, L. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2560>

- Gurubhagavatula, I., Barger, L., Dadhich, P., Barnes, C., Basner, M., Boivin, D., ...Van Dongen, H. (2021). Guiding principles for determining work shift duration and addressing the effects of work shift duration on performance, safety, and health: guidance from the American Academy of Sleep Medicine and the Sleep Research Society. *Sleep*, 44(11), 1-24. <https://doi.org/10.1093/sleep/zsab161>
- Han, W., Gracia, P., & Li, J. (2020). Parental work schedules and hours in 29 European Countries, 2005-2015: A welfare state comparison. <https://doi.org/10.31235/osf.io/d8mqv>
- Haro, S. D. (2022). *El sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88464>
- Hayes, B. (2002). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. Grupo Planeta (GBS).
- Hege, A., Lemke, M. K., Apostolopoulos, Y., Whitaker, Y., & Sönmez, S. (2019). Work-life conflict among U.S. long-haul truck drivers: Influences of work organization, perceived job stress, sleep, and organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 984-1002. <https://doi.org/10.3390/ijerph16060984>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- James, S, Honn, K, Gaddameedhi, S., & Van Dongen, H. (2017). Shift work: Disrupted circadian rhythms and sleep-implications for health and well-being. *Curr Sleep Med Rep*, 3(2), 104-112. <https://doi.org/10.1007/s40675-017-0071-6>
- Jaradat, Y., Nielsen, B., Kristensen, P. y Bast-Pettersen, R. (2017). Shift work, mental distress and job satisfaction among Palestinian nurses. *Occupational Medicine*, 67(1), 71-74. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw128>
- Jaradat, Y., Bast-Pettersen, R. y Bjertness, E. (2022). Shift work and job satisfaction among Palestinian nurses: a cross-sectional study. *The*

- Lancet*, 399(1), 16. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01151-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01151-5)
- Jooss, S., Conroy, K., McDonnell, A. (2022). From travel to virtual work: The transitional experiences of global workers during Covid-19. *International Business Review*, 31(6). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2022.102052>
- Keller, S. (2009). Effects of Extended Work Shifts and Shift Work on Patient Safety, Productivity, and Employee Health. *AAOHN Journal*, 57(12), 497-502. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effects-extended-work-shifts-shift-on-patient/docview/219378334/se-2>
- Khoshnevis, H., & Tahmasebi, A. (2016). The motivation system in a governmental organization. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 230, 212-218. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.027>
- Kotni, V., & Karumuri, V. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Model for Motivating retail sales force. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 24-42. <https://www.iupindia.in/405/ijob.asp>
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks/Cole.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2). http://faculty.capebretonu.ca/pmacintyre/research_pages/journals/job_satisfaction_1997.pdf
- Mahzan, N., & Abidin, A. (2017). Examining navigators' job satisfaction in royal Malaysian air force through the lenses of Herzberg's motivation-hygiene theory. *Journal of Economics, Business, and Management*, 3, 195-199. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.281>
- Mazur, D., Sigalos, J., Dadhich, P., Kirby, E., Hockenberry, M., Kohn, T., ...Lipshultz, L. (2018). Shift workers with shift work sleep disorder are at increased risk for depressive symptoms. *The Journal of Sexual Medicine*, 15(2), S39. <https://www.jsm.jsexmed.org/action/showPdf?pii=S1743-6095%2817%2931725-3>
- Medina, S. (2020). Influencia de los turnos laborales en incidentes de trabajo en minera La Zanja de Cajamarca, período 2010 - 2015 [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4774>
- Miller, O. (2021). *24/7 Economy and Quality of Working Life of US Call Center Employees*. [Tesis de doctorado, Grand Canyon University]. ProQuest.

<https://www.proquest.com/dissertations-theses/24-7-economy-quality-working-life-us-call-center/docview/2514727981/se-2>

- Neisa, C., Godoy, L., Tangarife, A., & Orejuela, J. (2014). Variables moderadoras de la relación fatiga laboral y accidentes de trabajo en personal operativo. *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*, 429-446. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1304/1/Orejuela-psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf#page=431>
- Nikoomaram, H., Zameni, F. (2019). Analysis of the Interrelations among Shift Work, Job Stress, Job Satisfaction and Health: a Petrochemical Complex Case Study. *International Journal of Occupational Hygiene*, 11(1), 21-27. <https://applications.emro.who.int/imemrf/558/J-Health-Saf-Work-2021-11-1-36-39-eng.pdf>
- Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a. Edición). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ozguner, Z., & Ozguner, M. (2014). A managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science*, 5(7), 207-215. https://ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_7_June_2014/26.pdf
- Piasna, A. (2018). Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015). *Human Resource Management Journal*, 28(1), 167-181. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12171>
- Presidencia de la República del Perú. (1996, 1 de octubre). *Decreto Legislativo N° 854. Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H772321>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Sánchez-Sellero, M. y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología* 20(4): 641-660. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>

- Sánchez-Sellero, M. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36(1), 109-131. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>
- Silva, I., & Costa, D. (2017). The consequences of shift work in family and social life. In W. He & L. Yu (Ed.), *Shift work: Impacts, disorders and studies* (pp. 1-22). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, Inc. https://www.researchgate.net/publication/321680073_The_consequences_of_shift_work_in_family_and_social_life
- Tammelin, M., Mykkänen, J., Sevón, E., Murtorinne-Lahtinen, M., & Rönkä, A. (2019). Family time negotiations in the context of non-standard work schedules. *Families, Relationships and Societies*, 8(1), 121-136. <https://doi.org/10.1332/204674317X15034163282768>
- Trent, C. (2013). *An analysis of shift work: Compensating differentials and local economic conditions* [Tesis de doctorado, The University of Mississippi]. ProQuest. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/analysis-shift-work-compensating-differentials/docview/1420356006/se-2>
- Tripathi, M. (2019). A comparative study on the night shift and day shift employees engaged in industrial and service organisation in terms of job satisfaction and psychological well being. *Journal of Psychosocial Research*, 14(2), 345-352. <https://doi.org/10.32381/JPR.2019.14.02.12>
- Universidad César Vallejo. (2020, 28 de agosto). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vedaa, Ø., Harris, A., Erevik, E., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B., Moen, B., & Pallesen, S. (2019) Short rest between shifts (quick returns) and night work is associated with work-related accidents. *Int Arch Occup Environ Health* 92, 829–835. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01421-8>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Anexo 3: Instrumento de recolección de información

Anexo 4: Certificados de validación del instrumento

Anexo 5: Expertos validadores

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores			
			Dimensiones	Indicadores	Items del cuestionario	Escala de medición
Trabajo por turnos	Se entiende como las jornadas de trabajo que poseen horarios no estándar, las cuales pueden incluir turnos de noche y periodos prolongados de trabajo (Trent, 2013).	Debido a la operatividad continua de las labores analizadas, se considera el trabajo por turnos a través de las siguientes dimensiones: Horarios de Trabajo y Trabajo Operativo, en un cuestionario de 12 preguntas.	Horarios de trabajo	Horas trabajadas	1 - 2	Ordinal, tipo Likert: 1 (Totalmente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 3 (Neutral) 4 (De acuerdo) 5 (Totalmente de acuerdo)
				Tipo de jornada	3 - 4	
				Descanso entre y durante turnos	5 - 7	
			Trabajo operativo	Condiciones climáticas	8	
				Condiciones de seguridad	9	
				Esfuerzo físico, mental y emocional	10 - 12	
Satisfacción laboral	Se entiende como la relación entre lo que el trabajador espera y lo que realmente encuentra en su centro laboral (Fernández & Zea, 2019). Caballero (2002) enfatiza su relación con sentimientos de bienestar, placer o felicidad que experimentan los colaboradores en relación con el trabajo que realizan, ya sea de manera global o referidos a algunas facetas del trabajo.	Para la operacionalización de la variable se analizarán las dimensiones: Motivación, Salud y Productividad, en un cuestionario de 24 preguntas. Pretende analizarse la relación entre expectativas y recompensas, desde la faceta de trabajo por turnos.	Motivación	Intensidad	13 - 15	Ordinal, tipo Likert: 1 (Totalmente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 3 (Neutral) 4 (De acuerdo) 5 (Totalmente de acuerdo)
				Dirección	16 - 18	
				Persistencia	19 - 20	
			Salud	Impacto físico	21 - 23	
				Impacto mental	24 - 25	
				Impacto emocional	26 - 28	
			Desempeño	Calidad de intervenciones	29 - 30	
				Cumplimiento de metas y objetivos	31 - 32	
				Reconocimiento personal	33 - 36	

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TITULO: Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.				
AUTOR: Rubén Alexander Medina Sandoval				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p>Problema principal:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con la satisfacción laboral en servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p>	<p>Variable 1: Trabajo por turnos</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	
<p>Problemas secundarios:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>(HE1) Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con la motivación de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p> <p>(HE2) Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con la salud de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p> <p>(HE3) Existe relación significativa entre el trabajo por turnos con el desempeño de los servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>V1 Jornada de trabajo:</p> <p>Horarios de trabajo</p> <p>Trabajo operativo</p> <p>V2 Satisfacción laboral:</p> <p>Motivación</p> <p>Salud</p> <p>Desempeño</p>	<p>Diseño Metodológico</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Deductivo Hipotético</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Población: Servidores públicos operativos, Tacna, 2022.</p> <p>Muestra: 65 servidores públicos operativos en control de carreteras de Tacna, 2022.</p> <p>Muestreo: Censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA: Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.

Edad:	Género:	Estado civil:	Número de hijos:
Entidad a la que pertenece:		Cargo que ocupa:	
Tiempo en el cargo:		N° horas por turno de trabajo:	

Consentimiento informado: El responsable de la presente investigación brinda la siguiente información con la finalidad de obtener el consentimiento informado y voluntario de los participantes. **El objetivo** de esta encuesta es recabar información para determinar la relación que existe entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras. La encuesta consta de 36 preguntas divididas en dos bloques. La participación es voluntaria y se respetará el anonimato de los datos proporcionados para este estudio.

Estimado encuestado: Le agradeceré mucho su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión, de forma honesta y precisa. Para ello tener en cuenta la siguiente escala:

1 (Totalmente en desacuerdo) / 2 (En desacuerdo) / 3 (Neutral) / 4 (De acuerdo) / 5 (Totalmente de acuerdo)

Variable 1: Trabajo por turnos

N°	DIMENSIONES / Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Horarios de trabajo						
1	Trabajo hasta un máximo de 48 horas semanales.					
2	Los horarios de entrada y salida coordinados siempre se cumplen.					
3	Me incomoda trabajar en turnos rotativos (día y noche).					
4	Me parece adecuada la duración de cada turno de trabajo.					
5	Dispongo de un tiempo de descanso prudente entre mis turnos de trabajo (días libres).					
6	Dispongo de un tiempo de descanso prudente durante mis turnos de trabajo (tiempo para consumir alimentos, otros).					
7	Suelo dedicar más tiempo a actividades laborales al salir del trabajo (incluye capacitaciones internas).					
DIMENSIÓN 2: Trabajo operativo		1	2	3	4	5

8	Las condiciones climáticas en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.					
9	Las condiciones de seguridad en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.					
10	Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo físico.					
11	Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo mental.					
12	Durante mis labores se dan situaciones que requieren de un adecuado manejo emocional.					

Variable 2: Satisfacción laboral

DIMENSIÓN 1: Motivación		1	2	3	4	5
13	Me esfuerzo al máximo cada día en cumplir mis labores.					
14	Mis talentos y habilidades son aprovechados en el trabajo.					
15	Soy cercano con mis colegas de trabajo y siento que formamos un buen equipo.					
16	Conozco las metas y objetivos institucionales, y cómo mi trabajo ayuda a alcanzarlos.					
17	Siento que mi trabajo tiene un impacto importante para la institución.					
18	La supervisión constante de mis jefes me ayuda a hacer un mejor trabajo.					
19	El esfuerzo que pongo en mi trabajo se mantiene constante a lo largo de cada turno.					
20	Suelo sentirme desmotivado o sin ganas de realizar mis actividades laborales.					
DIMENSIÓN 2: Salud		1	2	3	4	5
21	En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud física.					
22	Suelo ausentarme del trabajo debido a problemas de salud derivados del mismo.					
23	He tenido incidentes y/o accidentes laborales.					
24	En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud mental.					
25	Tengo buena calidad de sueño, y me encuentro completamente descansado al iniciar cada turno.					
26	Mis actividades laborales me causan estrés y/o malestares emocionales. (Desazón, incomodidad, "sentirse mal")					

27	Mi trabajo o el tiempo que le dedico no afecta mi vida personal o familiar.					
28	Las condiciones en el ambiente de trabajo son adecuadas para mantener un buen nivel de salud en general.					
DIMENSIÓN 3: Desempeño		1	2	3	4	5
29	Suelo tener buenas intervenciones que ayudan a la consecución de las metas y objetivos de la institución.					
30	He tenido intervenciones negativas, errores o desaciertos en mis actividades laborales.					
31	Cumplo correctamente con las metas individuales planteadas por mis jefes y supervisores.					
32	Constantemente recibo cumplidos por un trabajo bien hecho.					
33	Siento que la remuneración y beneficios que recibo son justos en relación al trabajo que realizo.					
34	Mis jefes y supervisores se preocupan constantemente por mi bienestar general.					
35	Me llevo bien con mis supervisores.					
36	Me siento bien trabajando para esta institución.					

Anexo 4: Certificados de validación del instrumento

Validador 1: Mg. David Hugo Bernedo Moreira



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mg. David Hugo Bernedo Moreira**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Rubén Alexander Medina Sandoval
DNI: 70003391

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Trabajo por turnos

Definición conceptual: De acuerdo a Trent (2013), se entiende como las jornadas de trabajo que poseen horarios no estándar, las cuales pueden incluir turnos de noche y periodos prolongados de trabajo. En el Perú, la jornada estándar de trabajo consta de 8 horas diarias o 48 horas semanales con un día de descanso, normalmente entre las 07:00 y las 18:00 horas (Alidosti et al., 2016; Mazur et al., 2017).

Definición operacional: En función de la naturaleza de las actividades laborales desarrolladas por los servidores públicos que prestan servicios operativos de control de carreteras en la ciudad de Tacna, la variable fue dividida en dos dimensiones: Horarios de trabajo y Trabajo operativo.

Dimensiones de la variable 1:

Horarios de trabajo

Considera el tiempo trabajado en horas, el tipo de jornada (turnos rotativos, horarios diurnos y nocturnos), así como el descanso entre y durante los turnos de trabajo (Miller, 2021).

La dimensión contiene 3 indicadores y 7 preguntas.

Trabajo operativo

Considera las condiciones climáticas y de seguridad del ambiente, así como el esfuerzo requerido para desempeñar las actividades laborales de forma idónea (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017).

La dimensión contiene 3 indicadores y 5 preguntas.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se entiende como la relación entre lo que el trabajador espera y lo que realmente encuentra en su centro laboral (Fernández & Zea, 2019). Caballero (2002) enfatiza su relación con sentimientos de bienestar, placer o felicidad que experimentan los colaboradores en relación con el trabajo que realizan, ya sea de manera global o referidos a algunas facetas del trabajo.

Definición operacional: De acuerdo a las peculiaridades presentes en el trabajo operativo y por turnos, se han considerado tres dimensiones: motivación, salud y desempeño, cuyos indicadores conforman veinticuatro (24) preguntas, a ser aplicadas mediante un cuestionario que toma como referencia la Escala Genérica de Satisfacción Laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997).

Dimensiones de la variable 2:

Motivación

Considera la intensidad, dirección y persistencia del colaborador en sus actividades laborales, de acuerdo a la definición establecida por Roberts (2004).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

Salud

Referido al impacto percibido por el trabajador que tiene el trabajo realizado en su salud física, mental y emocional (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

Desempeño

Referido a la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento a cabalidad de metas y objetivos, así como el reconocimiento personal percibido por el colaborador (Miller, 2021).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO POR TURNOS

Variables	Dimensiones	Indicadores	Pregunta del cuestionario	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo por turnos	Horarios de trabajo	Horas trabajadas	1.Trabajo hasta un máximo de 48 horas semanales.	X		X		X		
			2.Los horarios de entrada y salida coordinados siempre se cumplen.	X		X		X		
		Tipo de jornada	3.Me incomoda trabajar en turnos rotativos (día y noche).	X		X		X		
			4.Me parece adecuada la duración de cada turno de trabajo.	X		X		X		
		Descanso entre y durante turnos	5. Dispongo de un tiempo de descanso prudente entre mis turnos de trabajo (días libres).	X		X		X		
			6. Dispongo de un tiempo de descanso prudente durante mis turnos de trabajo (tiempo para consumir alimentos, otros).	X		X		X		
			7.Suelo dedicar más tiempo a actividades laborales al salir del trabajo (incluye capacitaciones internas).	X		X		X		
	Trabajo operativo	Condiciones climáticas	8.Las condiciones climáticas en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	X		X		X		
		Condiciones de seguridad	9.Las condiciones de seguridad en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	X		X		X		
		Esfuerzo físico, mental y emocional	10.Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo físico.	X		X		X		
			11.Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo mental.	X		X		X		

Variable 2: Satisfacción laboral	Motivación	Intensidad	12. Durante mis labores se dan situaciones que requieren de un adecuado manejo emocional.	X		X		X		
			13. Me esfuerzo al máximo cada día en cumplir mis labores.	X		X		X		
			14. Mis talentos y habilidades son aprovechados en el trabajo.	X		X		X		
		Dirección	15. Soy cercano con mis colegas de trabajo y siento que formamos un buen equipo.	X		X		X		
			16. Conozco las metas y objetivos institucionales, y cómo mi trabajo ayuda a alcanzarlos.	X		X		X		
			17. Siento que mi trabajo tiene un impacto importante para la institución.	X		X		X		
		Persistencia	18. La supervisión constante de mis jefes me ayuda a hacer un mejor trabajo.	X		X		X		
			19. El esfuerzo que pongo en mi trabajo se mantiene constante a lo largo de cada turno.	X		X		X		
	Salud	Impacto físico	20. Suelo sentirme desmotivado o sin ganas de realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
			21. En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud física.	X		X		X		
			22. Suelo ausentarme del trabajo debido a problemas de salud derivados del mismo.	X		X		X		
		Impacto mental	23. He tenido incidentes y/o accidentes laborales.	X		X		X		
			24. En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud mental.	X		X		X		

	Impacto emocional	25. Tengo buena calidad de sueño, y me encuentro completamente descansado al iniciar cada turno.	X		X		X			
		26. Mis actividades laborales me causan estrés y/o malestares emocionales. (Desazón, incomodidad, "sentirse mal")	X		X		X			
		27. Mi trabajo o el tiempo que le dedico no afecta mi vida personal o familiar.	X		X		X			
		28. Las condiciones en el ambiente de trabajo son adecuadas para mantener un buen nivel de salud en general.	X		X		X			
	Desempeño	Calidad de intervenciones	29. Suelo tener buenas intervenciones que ayudan a la consecución de las metas y objetivos de la institución.	X		X		X		
			30. He tenido intervenciones negativas, errores o desaciertos en mis actividades laborales.	X		X		X		
		Cumplimiento de metas y objetivos	31. Cumpló correctamente con las metas individuales planteadas por mis jefes y supervisores.	X		X		X		
			32. Constantemente recibo cumplidos por un trabajo bien hecho.	X		X		X		
		Reconocimiento personal	33. Siento que la remuneración y beneficios que recibo son justos en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
			34. Mis jefes y supervisores se preocupan constantemente por mi bienestar general.	X		X		X		
	35. Me llevo bien con mis supervisores.		X		X		X			
			36. Me siento bien trabajando para esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: BERNEDO MOREIRA, DAVID HUGO

DNI: 02417608

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Lima, 09 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del especialista validador

Validador 2: Mg. Damaris Mery Hervacio Lermo



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mg. Damaris Mery Hervacio Lermo**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Rubén Alexander Medina Sandoval
DNI: 70003391

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Trabajo por turnos

Definición conceptual: De acuerdo a Trent (2013), se entiende como las jornadas de trabajo que poseen horarios no estándar, las cuales pueden incluir turnos de noche y periodos prolongados de trabajo. En el Perú, la jornada estándar de trabajo consta de 8 horas diarias o 48 horas semanales con un día de descanso, normalmente entre las 07:00 y las 18:00 horas (Alidosti et al., 2016; Mazur et al., 2017).

Definición operacional: En función de la naturaleza de las actividades laborales desarrolladas por los servidores públicos que prestan servicios operativos de control de carreteras en la ciudad de Tacna, la variable fue dividida en dos dimensiones: Horarios de trabajo y Trabajo operativo.

Dimensiones de la variable 1:

Horarios de trabajo

Considera el tiempo trabajado en horas, el tipo de jornada (turnos rotativos, horarios diurnos y nocturnos), así como el descanso entre y durante los turnos de trabajo (Miller, 2021).

La dimensión contiene 3 indicadores y 7 preguntas.

Trabajo operativo

Considera las condiciones climáticas y de seguridad del ambiente, así como el esfuerzo requerido para desempeñar las actividades laborales de forma idónea (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017).

La dimensión contiene 3 indicadores y 5 preguntas.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se entiende como la relación entre lo que el trabajador espera y lo que realmente encuentra en su centro laboral (Fernández & Zea, 2019). Caballero (2002) enfatiza su relación con sentimientos de bienestar, placer o felicidad que experimentan los colaboradores en relación con el trabajo que realizan, ya sea de manera global o referidos a algunas facetas del trabajo.

Definición operacional: De acuerdo a las peculiaridades presentes en el trabajo operativo y por turnos, se han considerado tres dimensiones: motivación, salud y desempeño, cuyos indicadores conforman veinticuatro (24) preguntas, a ser aplicadas mediante un cuestionario que toma como referencia la Escala Genérica de Satisfacción Laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997).

Dimensiones de la variable 2:

Motivación

Considera la intensidad, dirección y persistencia del colaborador en sus actividades laborales, de acuerdo a la definición establecida por Roberts (2004).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

Salud

Referido al impacto percibido por el trabajador que tiene el trabajo realizado en su salud física, mental y emocional (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

Desempeño

Referido a la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento a cabalidad de metas y objetivos, así como el reconocimiento personal percibido por el colaborador (Miller, 2021).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO POR TURNOS

Variables	Dimensiones	Indicadores	Pregunta del cuestionario	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo por turnos	Horarios de trabajo	Horas trabajadas	1.Trabajo hasta un máximo de 48 horas semanales.	X		X		X		
			2.Los horarios de entrada y salida coordinados siempre se cumplen.	X		X		X		
		Tipo de jornada	3.Me incomoda trabajar en turnos rotativos (día y noche).	X		X		X		
			4.Me parece adecuada la duración de cada turno de trabajo.	X		X		X		
		Descanso entre y durante turnos	5. Dispongo de un tiempo de descanso prudente entre mis turnos de trabajo (días libres).	X		X		X		
			6. Dispongo de un tiempo de descanso prudente durante mis turnos de trabajo (tiempo para consumir alimentos, otros).	X		X		X		
			7. Suelo dedicar más tiempo a actividades laborales al salir del trabajo (incluye capacitaciones internas).	X		X		X		
	Trabajo operativo	Condiciones climáticas	8.Las condiciones climáticas en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	X		X		X		
		Condiciones de seguridad	9.Las condiciones de seguridad en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	X		X		X		
		Esfuerzo físico, mental y emocional	10.Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo físico.	X		X		X		
			11.Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo mental.	X		X		X		

			12.Durante mis labores se dan situaciones que requieren de un adecuado manejo emocional.	X		X		X			
Variable 2: Satisfacción laboral	Intensidad	13.Me esfuerzo al máximo cada día en cumplir mis labores.	X		X		X				
		14.Mis talentos y habilidades son aprovechados en el trabajo.	X		X		X				
		15.Soy cercano con mis colegas de trabajo y siento que formamos un buen equipo.	X		X		X				
	Dirección	16.Conozco las metas y objetivos institucionales, y cómo mi trabajo ayuda a alcanzarlos.	X		X		X				
		17.Siento que mi trabajo tiene un impacto importante para la institución.	X		X		X				
		18.La supervisión constante de mis jefes me ayuda a hacer un mejor trabajo.	X		X		X				
	Persistencia	19.El esfuerzo que pongo en mi trabajo se mantiene constante a lo largo de cada turno.	X		X		X				
		20.Suelo sentirme desmotivado o sin ganas de realizar mis actividades laborales.	X		X		X				
	Salud	Impacto físico	21.En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud física.	X		X		X			
			22.Suelo ausentarme del trabajo debido a problemas de salud derivados del mismo.	X		X		X			
23.He tenido incidentes y/o accidentes laborales.			X		X		X				
Impacto mental		24.En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud mental.	X		X		X				

Desempeño	Impacto emocional	25. Tengo buena calidad de sueño, y me encuentro completamente descansado al iniciar cada turno.	X		X		X		
		26. Mis actividades laborales me causan estrés y/o malestares emocionales. (Desazón, incomodidad, "sentirse mal")	X		X		X		
		27. Mi trabajo o el tiempo que le dedico no afecta mi vida personal o familiar.	X		X		X		
		28. Las condiciones en el ambiente de trabajo son adecuadas para mantener un buen nivel de salud en general.	X		X		X		
	Calidad de intervenciones	29. Suelo tener buenas intervenciones que ayudan a la consecución de las metas y objetivos de la institución.	X		X		X		
		30. He tenido intervenciones negativas, errores o desaciertos en mis actividades laborales.	X		X		X		
	Cumplimiento de metas y objetivos	31. Cumpro correctamente con las metas individuales planteadas por mis jefes y supervisores.	X		X		X		
		32. Constantemente recibo cumplidos por un trabajo bien hecho.	X		X		X		
	Reconocimiento personal	33. Siento que la remuneración y beneficios que recibo son justos en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
		34. Mis jefes y supervisores se preocupan constantemente por mi bienestar general.	X		X		X		
		35. Me llevo bien con mis supervisores.	X		X		X		
		36. Me siento bien trabajando para esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones, presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HERVACIO LERMO, DAMARIS MERY

DNI: 44646631

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

Lima, 09 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del especialista validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mg. Jose Alfredo Gallegos Carpio**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Rubén Alexander Medina Sandoval
DNI: 70003391

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Trabajo por turnos

Definición conceptual: De acuerdo a Trent (2013), se entiende como las jornadas de trabajo que poseen horarios no estándar, las cuales pueden incluir turnos de noche y periodos prolongados de trabajo. En el Perú, la jornada estándar de trabajo consta de 8 horas diarias o 48 horas semanales con un día de descanso, normalmente entre las 07:00 y las 18:00 horas (Alidosti et al., 2016; Mazur et al., 2017).

Definición operacional: En función de la naturaleza de las actividades laborales desarrolladas por los servidores públicos que prestan servicios operativos de control de carreteras en la ciudad de Tacna, la variable fue dividida en dos dimensiones: Horarios de trabajo y Trabajo operativo.

Dimensiones de la variable 1:

Horarios de trabajo

Considera el tiempo trabajado en horas, el tipo de jornada (turnos rotativos, horarios diurnos y nocturnos), así como el descanso entre y durante los turnos de trabajo (Miller, 2021).

La dimensión contiene 3 indicadores y 7 preguntas.

Trabajo operativo

Considera las condiciones climáticas y de seguridad del ambiente, así como el esfuerzo requerido para desempeñar las actividades laborales de forma idónea (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017).

La dimensión contiene 3 indicadores y 5 preguntas.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se entiende como la relación entre lo que el trabajador espera y lo que realmente encuentra en su centro laboral (Fernández & Zea, 2019). Caballero (2002) enfatiza su relación con sentimientos de bienestar, placer o felicidad que experimentan los colaboradores en relación con el trabajo que realizan, ya sea de manera global o referidos a algunas facetas del trabajo.

Definición operacional: De acuerdo a las peculiaridades presentes en el trabajo operativo y por turnos, se han considerado tres dimensiones: motivación, salud y desempeño, cuyos indicadores conforman veinticuatro (24) preguntas, a ser aplicadas mediante un cuestionario que toma como referencia la Escala Genérica de Satisfacción Laboral (Macdonald & MacIntyre, 1997).

Dimensiones de la variable 2:

Motivación

Considera la intensidad, dirección y persistencia del colaborador en sus actividades laborales, de acuerdo a la definición establecida por Roberts (2004).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

Salud

Referido al impacto percibido por el trabajador que tiene el trabajo realizado en su salud física, mental y emocional (Neisa et al., 2014; Aisbett et al., 2017).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

Desempeño

Referido a la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento a cabalidad de metas y objetivos, así como el reconocimiento personal percibido por el colaborador (Miller, 2021).

La dimensión contiene 3 indicadores y 8 preguntas.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO POR TURNOS

Variables	Dimensiones	Indicadores	Pregunta del cuestionario	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo por turnos	Horarios de trabajo	Horas trabajadas	1. Trabajo hasta un máximo de 48 horas semanales.	X		X		X		
			2. Los horarios de entrada y salida coordinados siempre se cumplen.	X		X		X		
		Tipo de jornada	3. Me incomoda trabajar en turnos rotativos (día y noche).	X		X		X		
			4. Me parece adecuada la duración de cada turno de trabajo.	X		X		X		
		Descanso entre y durante turnos	5. Dispongo de un tiempo de descanso prudente entre mis turnos de trabajo (días libres).	X		X		X		
			6. Dispongo de un tiempo de descanso prudente durante mis turnos de trabajo (tiempo para consumir alimentos, otros).	X		X		X		
			7. Suelo dedicar más tiempo a actividades laborales al salir del trabajo (incluye capacitaciones internas).	X		X		X		
	Trabajo operativo	Condiciones climáticas	8. Las condiciones climáticas en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	X		X		X		
		Condiciones de seguridad	9. Las condiciones de seguridad en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	X		X		X		
		Esfuerzo físico, mental y emocional	10. Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo físico.	X		X		X		
			11. Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo mental.	X		X		X		

			12. Durante mis labores se dan situaciones que requieren de un adecuado manejo emocional.	X		X		X		
Variable 2: Satisfacción laboral	Motivación	Intensidad	13. Me esfuerzo al máximo cada día en cumplir mis labores.	X		X		X		
			14. Mis talentos y habilidades son aprovechados en el trabajo.	X		X		X		
			15. Soy cercano con mis colegas de trabajo y siento que formamos un buen equipo.	X		X		X		
		Dirección	16. Conozco las metas y objetivos institucionales, y cómo mi trabajo ayuda a alcanzarlos.	X		X		X		
			17. Siento que mi trabajo tiene un impacto importante para la institución.	X		X		X		
			18. La supervisión constante de mis jefes me ayuda a hacer un mejor trabajo.	X		X		X		
	Persistencia	19. El esfuerzo que pongo en mi trabajo se mantiene constante a lo largo de cada turno.	X		X		X			
		20. Suelo sentirme desmotivado o sin ganas de realizar mis actividades laborales.	X		X		X			
	Salud	Impacto físico	21. En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud física.	X		X		X		
			22. Suelo ausentarme del trabajo debido a problemas de salud derivados del mismo.	X		X		X		
23. He tenido incidentes y/o accidentes laborales.			X		X		X			
Impacto mental		24. En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud mental.	X		X		X			

	Impacto emocional	25. Tengo buena calidad de sueño, y me encuentro completamente descansado al iniciar cada turno.	X		X		X			
		26. Mis actividades laborales me causan estrés y/o malestares emocionales. (Desazón, incomodidad, "sentirse mal")	X		X		X			
		27. Mi trabajo o el tiempo que le dedico no afecta mi vida personal o familiar.	X		X		X			
		28. Las condiciones en el ambiente de trabajo son adecuadas para mantener un buen nivel de salud en general.	X		X		X			
	Desempeño	Calidad de intervenciones	29. Suelo tener buenas intervenciones que ayudan a la consecución de las metas y objetivos de la institución.	X		X		X		
			30. He tenido intervenciones negativas, errores o desaciertos en mis actividades laborales.	X		X		X		
		Cumplimiento de metas y objetivos	31. Cumplo correctamente con las metas individuales planteadas por mis jefes y supervisores.	X		X		X		
			32. Constantemente recibo cumplidos por un trabajo bien hecho.	X		X		X		
		Reconocimiento personal	33. Siento que la remuneración y beneficios que recibo son justos en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
			34. Mis jefes y supervisores se preocupan constantemente por mi bienestar general.	X		X		X		
			35. Me llevo bien con mis supervisores.	X		X		X		
			36. Me siento bien trabajando para esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna, presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GALLEGOS CARPIO, JOSE ALFREDO

DNI: 44113781

Especialidad del validador: Maestro en Gestión y Políticas Públicas

Lima, 09 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del especialista validador

Anexo 5: Expertos validadores

Validador 1:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BERNEDO MOREIRA, DAVID HUGO DNI 02417608	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 20/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
BERNEDO MOREIRA, DAVID HUGO DNI 02417608	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 30/12/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
BERNEDO MOREIRA, DAVID HUGO DNI 02417608	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validador 2:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HERVACIO LERMO, DAMARIS MERY DNI 44646631	BACHILLER EN EDUCACION Y CIENCIAS HUMANAS EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 18/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
HERVACIO LERMO, DAMARIS MERY DNI 44646631	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 18/11/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
HERVACIO LERMO, DAMARIS MERY DNI 44646631	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validador 3:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GALLEGOS CARPIO, JOSE ALFREDO DNI 44113781	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 23/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
GALLEGOS CARPIO, JOSE ALFREDO DNI 44113781	ABOGADO Fecha de diploma: 14/01/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
GALLEGOS CARPIO, JOSE ALFREDO DNI 44113781	MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS Fecha de diploma: 04/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/06/2013 Fecha egreso: 20/04/2015	ESCUELA DE POSTGRADO "SAN FRANCISCO XAVIER ESCUELA DE NEGOCIOS S.A.C" <i>PERU</i>

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,971	,972	36

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	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
Trabajo hasta un máximo de 48 horas semanales.	109,60	313,156	,733	,970
Los horarios de entrada y salida coordinados siempre se cumplen.	109,90	316,989	,761	,970
Me incomoda trabajar en turnos rotativos (día y noche).	109,40	319,378	,706	,970
Me parece adecuada la duración de cada turno de trabajo.	109,90	325,433	,404	,971
Dispongo de un tiempo de descanso prudente entre mis turnos de trabajo.	110,30	308,233	,870	,969
Dispongo de un tiempo de descanso prudente durante mis turnos de trabajo.	110,50	318,056	,715	,970
Suelo dedicar más tiempo a actividades laborales al salir del trabajo (incluye capacitaciones internas).	110,90	307,878	,810	,969
Las condiciones climáticas en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	110,50	323,611	,684	,970

Las condiciones de seguridad en el ambiente laboral son adecuadas para desempeñar mis labores de forma idónea.	110,30	325,567	,361	,972
Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo físico.	111,60	322,267	,712	,970
Mis labores requieren de un nivel considerable de esfuerzo mental.	111,20	321,067	,595	,970
Durante mis labores se dan situaciones que requieren de un adecuado manejo emocional.	108,60	333,156	,123	,972
Me esfuerzo al máximo cada día en cumplir mis labores.	109,60	316,044	,772	,970
Mis talentos y habilidades son aprovechados en el trabajo.	109,70	318,011	,561	,971
Soy cercano con mis colegas de trabajo y siento que formamos un buen equipo.	109,30	312,678	,863	,969
Conozco las metas y objetivos institucionales, y cómo mi trabajo ayuda a alcanzarlos.	109,30	314,456	,792	,970
Siento que mi trabajo tiene un impacto importante para la institución.	109,70	312,233	,920	,969
La supervisión constante de mis jefes me ayuda a hacer un mejor trabajo.	110,20	310,844	,841	,969
El esfuerzo que pongo en mi trabajo se mantiene constante a lo largo de cada turno.	109,80	323,511	,644	,970
Suelo sentirme desmotivado o sin ganas de realizar mis actividades laborales.	109,90	318,544	,695	,970
En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud física.	109,90	317,656	,732	,970
Suelo ausentarme del trabajo debido a problemas de salud derivados del mismo.	110,00	328,889	,180	,973
He tenido incidentes y/o accidentes laborales.	110,40	319,600	,550	,971

En general, siento que el trabajo tiene un impacto negativo en mi salud mental.	109,80	315,956	,776	,970
Tengo buena calidad de sueño, y me encuentro completamente descansado al iniciar cada turno.	110,20	315,511	,674	,970
Mis actividades laborales me causan estrés y/o malestares emocionales. (Desazón, incomodidad, "sentirse mal")	110,30	318,900	,814	,970
Mi trabajo o el tiempo que le dedico no afecta mi vida personal o familiar.	110,20	320,178	,633	,970
Las condiciones en el ambiente de trabajo son adecuadas para mantener un buen nivel de salud en general.	110,30	318,900	,814	,970
Suelo tener buenas intervenciones que ayudan a la consecución de las metas y objetivos de la institución.	109,80	323,511	,644	,970
He tenido intervenciones negativas, errores o desaciertos en mis actividades laborales.	110,00	313,556	,772	,970
Cumplo correctamente con las metas individuales planteadas por mis jefes y supervisores.	109,70	324,900	,556	,971
Constantemente recibo cumplidos por un trabajo bien hecho.	110,40	306,267	,890	,969
Siento que la remuneración y beneficios que recibo son justos en relación al trabajo que realizo.	110,40	315,600	,696	,970
Mis jefes y supervisores se preocupan constantemente por mi bienestar general.	110,50	314,944	,849	,969
Me llevo bien con mis supervisores.	110,10	310,989	,776	,970
Me siento bien trabajando para esta institución.	109,80	307,289	,938	,969



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo por turnos y la satisfacción laboral de servidores públicos operativos en control de carreteras, Tacna, 2022.", cuyo autor es MEDINA SANDOVAL RUBEN ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 03- 01-2023 18:28:51

Código documento Trilce: TRI - 0492614