



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores Municipales Ancash, 2022

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

AUTOR:

Sáenz Cabanillas, Cesar Enrique (orcid.org/0000-0003-4610-7412)

ASESOR:

Dr. Apolaya Sotelo, José Pascual (orcid.org/0000-0002-8484-8476)

COASESOR:

Dra. Hurtado Chancafe, Violeta (orcid.org/0000-0002-2609-7475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

Agradecimiento

A Dios, por permitirme culminar mis estudios superiores iluminándome y guiándome en cada momento para seguir por el camino correcto y así lograr alcanzar mis metas. **A mis padres**, quienes se esfuerzan a diario y me brindan incondicionalmente su apoyo moral. **A mis amigos y todas aquellas personas especiales**, que en algún momento me aconsejaron, estuvieron a mi lado en los días buenos y malos dándome fuerzas y alegrías necesarias para seguir adelante.

Sáenz Cabanillas, Cesar Enrique

Dedicatoria

A Dios, por guiar mis pasos y estar a mi lado ayudándome a cumplir mis objetivos ya que sin el nada sería posible. **A mis Padres**, por hacer un esfuerzo en apoyarme en toda la etapa de mi vida. **A la Universidad César Vallejo**, por darme la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios. **A los docentes de la Maestría**, por compartir sus enseñanzas durante mi vida universitaria.

Sáenz Cabanillas, Cesar Enrique

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	iii
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño De Investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de la calidad de vida.	16
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la calidad de vida.	17
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral.	20
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la satisfacción laboral.	21
Tabla 5. Prueba de hipótesis general entre la calidad de vida y la satisfacción laboral.	24
Tabla 6. Prueba de hipótesis específica entre la calidad de vida y dimensión significatividad de la tarea.	25
Tabla 7. Prueba de hipótesis específica entre calidad de vida y la dimensión condiciones laborales.	26
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica entre calidad de vida y la dimensión reconocimiento personal	27
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica entre calidad de vida y la dimensión beneficio laboral	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01: histograma de la variable calidad de vida	18
Figura 02: diagrama de cajas de la variable calidad de vida	19
Figura 03: histograma de la variable satisfacción laboral	22
Figura 04: diagrama de cajas de la variable satisfacción laboral	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores municipales de las municipalidades de Ancash. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. Dentro de los resultados se determinó que el nivel de calidad de vida y la satisfacción de los trabajadores municipales de Ancash es medio, es decir, que existen deficiencias en cuanto a condiciones de mejora del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones públicas, a su vez, se halló que existe relación estadísticamente significativa, positiva media, entre la calidad de vida laboral y la dimensión significatividad de tareas en trabajadores municipales; existe una relación estadísticamente significativa, positiva considerable, entre calidad de vida laboral y la dimensión de condiciones laborales en los trabajadores municipales, además, existe una relación estadísticamente, positiva media, entre la calidad de vida laboral y la dimensión reconocimiento personal en trabajadores municipales, también, existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la dimensión beneficios laborales en los trabajadores municipales. Como conclusión se determinó que existe una relación estadísticamente significativa, positiva media, entre la calidad de vida laboral y la satisfacción de trabajadores municipales de Ancash, 2022.

Palabras clave: Calidad de vida, municipales, satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the quality of life and job satisfaction of municipal workers. The methodology used was descriptive, quantitative approach and correlational non-experimental design. Among the results, it was determined that the level of quality of life and the satisfaction of the municipal workers of Ancash is medium, that is, that there are deficiencies in terms of conditions for improving the labor performance of the collaborators of public institutions, at their discretion. At the same time, it was found that there is a statistically significant, average positive relationship between the quality of working life and the significance dimension of tasks in municipal workers; there is a statistically significant, positive relationship between the quality of working life and the dimension of working conditions in municipal workers, in addition, there is a statistically significant, average positive relationship between the quality of working life and the personal recognition dimension in municipal workers, Also, there is a statistically significant relationship between the quality of life and the labor benefits dimension in municipal workers. As a conclusion, it was determined that there is a statistically significant, average positive relationship between the quality of working life and the satisfaction of municipal workers in Ancash, 2022.

Keywords: Quality of life, municipal, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la investigación realizada, se puede observar que, a escala internacional, existen organizaciones municipales en las que de alguna manera se ignora la búsqueda de una correcta vida laboral en el trabajo, mirando como ejemplo en La Paz podemos observar que la más del 45% de los trabajadores de la ciudad cree que esto está mal gestionado, y esto se puede ver directamente en la insatisfacción de los trabajadores (BBC, Mundo, 2018). A nivel nacional, es claro que las formas de trabajo totalmente globalizadas pueden incrementar una buena calidad en la vida del trabajador durante el tiempo en que este laborando, también la manera en que se gestionan estas organizaciones se basa en mejoras vistas desde el campo como las ciudades se gestionan internacionalmente. Por su parte, se ha observado que el 34% de las ciudades gestionan talento excelente (Lo anterior se manifiesta en la actitud de los trabajadores hacia los ciudadanos, por lo que existen muchos objetivos para la evaluación.

Desde la perspectiva empírica del investigador se puede describir un poco la situación que se da en las municipalidades del departamento de Áncash en función a este tipo de calidad laboral y la satisfacción de trabajadores. Evidenciándose por ejemplo síntomas o causas del mal manejo del personal que tiene la dirección estatal por idiosincrasia, donde se ve que el personal no es escuchado, hay una falta de comunicación directa entre los jefes y subordinados. También se puede observar que en estas circunstancias no son las más óptimas en el sector público, esto debido a que el encargado del personal a veces no tiene una capacitación directa sobre lo que busca un trabajador en un puesto de trabajo, haciendo que las condiciones laborales no sean las más adecuadas.

Para ello, se plantea una pregunta general, a saber: ¿Cómo se relaciona la calidad de vida de los trabajadores municipales con la satisfacción laboral? Áncash, 2022? Esta pregunta lleva a otras, como sigue: (a) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la dimensión de importancia de la tarea de la satisfacción laboral? (b) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la dimensión de las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral?, (c) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la dimensión

de reconocimiento personal de la satisfacción laboral? y (d) ¿cuál es la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral? ¿La dimensión del beneficio económico de la satisfacción laboral?

Así también el presente trabajo se justificó de acuerdo a criterios de conveniencia ya que la investigación a través de sus resultados puede generar mejores perspectivas sobre la condición en la que se encuentran las variables de estudio, para que de esa manera se realice recomendaciones correspondientes. Se observa también una justificada relevancia social, ya que los resultados pueden discernir mejores condiciones de trabajo para los colaboradores y por ende una mejor atención para los ciudadanos permitiéndose mejores situaciones sociales. Se establece la justificación teórica cuando los autores utilicen esta estructura en definiciones de variables y enfoques teóricos, observen la plausibilidad de los valores teóricos para que los lectores y estudiantes observen las implicaciones de las variables. Se puede proporcionar una justificación práctica utilizando las herramientas de recopilación de datos disponibles para otros tipos de formularios de evaluación. La justificación metodológica se puede proporcionar a través de la investigación y las ideas detrás de la investigación.

Los investigadores tienen la intención de responder preguntas generales y específicas a través de la investigación. Esto incluye como objetivo general el determinar la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores Municipales. Ancash, 2022; además se asignan varios objetivos específicos que inician con Identificar la relación que existe entre la calidad de vida y la dimensión significatividad de la tarea de la satisfacción laboral. Continúa con reconocer la relación que existe entre la calidad de vida y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral; así mismo, medir la relación que existe entre la calidad de vida y la dimensión reconocimiento personal de la satisfacción laboral y culmina con identificar la relación que existe entre la calidad de vida y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral.

Se presentan hipótesis que deben compararse directamente con los datos recopilados al aplicar cualquiera de los métodos de recopilación de datos. Se supone que existe

una correlación positiva entre la satisfacción con la vida de una persona y su desempeño laboral. Específicamente, se cree que la satisfacción con la vida de los trabajadores y el grado de disfrute derivado de su trabajo se correlacionan directamente. Además, se cree que existe una correlación directa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, tanto satisfacción laboral como la satisfacción con la vida están fuertemente vinculadas con el sentido de logro de una persona. Además, tanto la satisfacción laboral como la ganancia financiera están fuertemente relacionadas con el sentido de logro de una persona.

II. MARCO TEÓRICO

Para iniciar con la elaboración del marco teórico, se procede a realizar una recopilación de los antecedentes tanto nacionales como internacionales en donde se enfoque las actividades de recopilación y análisis de datos:

Entre los autores más destacados para estas variables en el entorno internacional encontramos a Singh et al. (2020) en su artículo publicado en la revista *Benchmarking: An International Journal* en India, este tiene como objetivo investigar el desempeño de los empleados en función al comportamiento del empleado; su estudio utilizó un enfoque descriptivo correlacional, recopilando datos de 365 empleados de una agencia estatal. Utilizaron dos cuestionarios para medir los empleados. Ambos cuestionarios fueron validados por revisión de expertos y se encontró que eran confiables mediante una prueba estadística denominada alfa de Crombach, que tuvo coeficientes de confiabilidad estimados en 0,894 y 0,973, respectivamente. Este estudio midió la correlación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral y encontró que existía un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,736. Los resultados muestran que la satisfacción laboral de los empleados depende de qué tan bien se gestione una organización.

Banaszak-Holl (2018) en su artículo publicado en la revista *SAGE* en Estados Unidos, tiene el objetivo de evaluar como las condiciones de trabajo influye en la satisfacción del colaborador y como esta cambia el nivel de atención realizada a las partes interesadas. Se realizó un estudio con enfoque descriptivo con el objetivo de observar la correlación entre las variables de calidad de vida y la dimensión satisfacción de la importancia de la tarea, utilizando un método conocido como (Questionnaire Satisfaction Questionnaire y Job Satisfaction Questionnaire). En una muestra de 123 trabajadores del país proxy utilizó la prueba de validez de Aiken y una prueba estadística denominada α de Cronbach con coeficientes de 0.977 y 0.863, respectivamente, y demostró que el coeficiente Rho de Spearman es estadísticamente significativo. La correlación significativa alcanzó 0.547. Se concluyó que la calidad de vida determina en parte la satisfacción de los trabajadores con el cumplimiento de sus obligaciones.

Rodríguez (2017) en su tesis doctoral presentada en la Universidad Miguel Hernández de Elche tiene como objetivo hallar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, la metodología utilizada es observacional transversal para ello cada cuestionario fue validado por observación de expertos, y se confiabilizó con la prueba estadística alfa de Cronbach, en donde se puede observar que el coeficiente para el cuestionario uno es de 0.753, y el coeficiente para el cuestionario dos es de 0.899, la población de 50 trabajadores de una entidad estatal, llegan a resultados que esta vida condiciona significativamente la satisfacción de las condiciones laborales con un coeficiente de correlación de 0.924. Las conclusiones observan que un trabajador puede condicionar de manera adecuada la perspectiva de satisfacción de las condiciones laborales, permitiendo de esta manera poder laborar desde su mejoría.

Mendoza (2018) realizó un artículo en la revista Gestar en Ecuador que tiene como objetivo realizar una evaluación de la calidad de vida sobre la satisfacción laboral, para ello se establece una metodología no experimental de enfoque descriptivo. Además, debido a que se enfoca en la recopilación de documentos de investigación publicados, utiliza como instrumento las guías bibliográficas; bajo estos métodos de recolección de información el autor estableció que los factores más importantes sobre la calidad de vida es la cultura organizacional, un sistema de valores bien establecido y las relaciones interpersonales nacidas en el trabajo. Con esta información el autor concluye que existe una correlación directa entre las condiciones de trabajo que afectan la calidad de vida y la satisfacción del personal, esto a su vez aumenta la probabilidad del éxito profesional.

Rosiles, Lugo, Clara y Ramírez (2019) realizó un artículo en la revista Aposta en México que tiene como objetivo el analizar la correlación que existe entre el clima laboral y la satisfacción en el personal de una organización gubernamental; para ello se utilizó una metodología no experimental de diseño descriptivo y correlacional ya que pretende realizar un análisis sobre las dos variables; tras realizar las encuestas el autor concluye que los trabajadores que realizan sus labores en un clima laboral sostenible, aumentan su satisfacción laboral; en cambio aquellos trabajadores que perciben un

clima laboral desfavorable poseen una satisfacción regular. Bajo estos resultados el autor puede percibir una clara relación entre las dos variables y procede a determinar un método efectivo para cuantificar la relación entre otros elementos distintos a los mencionados.

Fatmasari (2018) en su artículo realizado en la revista Rjoas en Indonesia tiene como objetivo analizar el efecto de la calidad de la vida laboral del trabajador sobre su motivación al realizar las actividades asignadas a su cargo; para ello estableció una metodología no experimental del tipo descriptivo y correlacional, además es de enfoque cuantitativo debido a los índices numéricos para demostrar la correlación, la cantidad de elementos en la muestra fueron de 74 colaboradores. Entre los resultados se mostraron que los colaboradores necesitan seguridad, recompensa y espíritu en la realización del trabajo para aumentar la satisfacción en el trabajo. El autor concluye además que un ambiente de satisfacción en el trabajo promueve el compromiso del trabajador hacia el mismo.

En el entorno nacional se encuentra a Castillo (2018) en su tesis de maestría presentada en la universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo encontrar correlaciones entre la satisfacción laboral, las dimensiones de recompensa personal y para ello se realizó un estudio de correlación descriptivo utilizando dos herramientas para recaudar los datos, uno llamado cuestionario de satisfacción laboral y otro llamado calidad de vida. En el trabajo, verificado por juicio de expertos, la confiabilidad del cuestionario es de 0,865 y 0,863 respectivamente, es decir, el coeficiente α de Crombach describe la confiabilidad. Una muestra de 52 colaboradores organizada por la Sunat. La variable de resultados mencionada se correlacionó positivamente con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.203. Se puede concluir que la calidad de vida no afecta significativamente la satisfacción personal percibida de los colaboradores.

Dávila y Agüero (2021) en su artículo publicado en la revista visión gerencial tiene como objetivo medir la relación que existe entre las variables de motivación, satisfacción y desempeño laboral durante la pandemia del COVID 19; para lograrlo se establece un diseño no experimental del tipo descriptivo y correlacional, siendo un

estudio a gran escala se tuvo como muestra a 460 empleados y supervisores del sector público en la ciudad de Lima, se aplicaron un cuestionario a cada uno de ellos y se obtiene como resultado una relación directamente proporcional y positiva sobre la motivación y el desempeño; en función a los resultados el autor también concluye que debido a la relación moderada pueden existir otros elementos que incidan sobre el desempeño del trabajador es por ello que se debe dar un correcto seguimiento.

Del Águila (2021) al realizar su tesis en la universidad Cesar Vallejo tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa con la gestión laboral en los colaboradores que realizan sus actividades en el gobierno sub regional de alto amazonas; con ello en mente se realiza una investigación con una metodología de tipo aplicada, diseño no experimental con corte transversal y en base a una intención descriptiva – correlacional; la población se conforma de 140 trabajadores y la muestra de 103 para que puedan ser evaluados por medio de un cuestionario. Con los resultados se encontró que la gestión administrativa es deficiente ya que cumple solo con el 27% y esto influye en la satisfacción de los colaboradores que alcanza un 33%. El autor concluye que esta relación se da por la falta de herramientas funcionales y desarrollo profesional de los colaboradores, es por esto que se asigna un coeficiente de spearman de 0,680 punto que es alto para este tipo de sectores.

Reyes (2017) en su tesis de maestría presentada en la universidad Mayor de San Marcos, tiene como objetivo vincular las dimensiones de la investigación con el fin de validar un beneficio económico a partir del estudio relacionado, tiene una metodología no experimental del tipo descriptivo y correlacional para determinar el efecto que tendrá la modificación de una variable sobre otra; utilizando cuestionarios como herramientas de recolección de datos, validados por los métodos Expert Review y Crombash Alpha. Coeficientes de confiabilidad de 0.865 y 0.754, con 59 empleados en la organización pública. Los resultados mencionaron que el método directo se asoció con un coeficiente Rho de Spearman de 0.686. Es bajo estas evidencias que se concluye una relación directa y positiva sobre la satisfacción con la vida del colaborador y la calidad de vida laboral que presenta.

Para comenzar con el análisis teórico se procede a conceptualizar la llamada hipótesis de las necesidades, que es bien entendida, La teoría que corresponde a la calidad de vida laboral es la teoría, donde para los trabajadores es primordial el deseo de tener una vida laboral adecuada, esto produce buenos resultados para el trabajador. actuación. (citado en Dragomir, 2019; Sazonov, et al. 2019; Algahtani, et. al. 2021). La satisfacción personal de una buena calidad de vida en el trabajo mejora la forma de crecimiento del exceso de buen desempeño, teorizado por Max-Neef en 1994 (González, et. al. 2018; Velázquez y Celemín, 2019; Cuadrado, 2018; Palomino, et. al., 2018; Alfaro, 2018; Jabeen, 2018; De Vries, et. al., 2019; y Morales, 2020).

Vroom, en el año 1964 (citado en Boraita, et. al. 2020; López, et. al., 2018; Palumbo, 2020; Kokhanovskaya, et. al., 2019; Eriksson, et. al., 2020) Menciona que las personas eligen actuar sobre metas basadas en el comportamiento les brindan oportunidades favorables. Esta teoría significa que mientras el trabajador sienta que se le están brindando condiciones favorables, su desempeño mejorará.

La teoría de la esperanza de Broorgeh (Sun and Magdaglia, 2019; Qing, et. al., 2020; Johari, et. al., 2018) observa que los trabajadores tienden a basarse en un buen trabajo organizacional en Max-Neef (1994) (An, et.al., 2020; Lovari y Valentini, 2020; Zhang y Ma, 2020). Para muchos es sinónimo de salud mental (Ramaci et al., 2020; Holland, 2019), por lo que el concepto surgió luego de estudiar diversas situaciones en las organizaciones en la década de 1960. Vida Trabajo La teoría de la vida aparece en varios contextos, la idea principal es que los trabajadores puedan evaluar cómo se sienten con respecto a la organización y el trato, lo que de alguna manera define las condiciones favorables que debe poseer un individuo. Totalmente funcional (Kruk et al., 2018).

Cabezas (2016) se refiere a la calidad de vida en el trabajo, la cual se da a partir de las ideas de los trabajadores de enfrentar las necesidades del mercado y la forma en que se gestiona la organización, y es la percepción de los trabajadores sobre el tipo de evaluación de la empresa que se puede organizar

(Cabezas, 2016): Desde una perspectiva, la falta de apoyo y formas de responsabilidad que se les da a los trabajadores condicionan más el peso de su responsabilidad laboral. La dimensión motivación intrínseca también es muy conocida entre los elementos de la dimensión calidad de vida laboral, y es considerado como la manera en que se genera la motivación personal de los trabajadores para desempeñar adecuadamente sus funciones. Las formas de motivación incluyen las opiniones internas de los empleados sobre sus condiciones en la organización. En cuanto a los apoyos gerenciales, son formas de ayuda que puede tomar la gerencia de una organización con el fin de poder buscar el buen funcionamiento del ambiente laboral a través de diversos factores como el reconocimiento (Grimaldo, 2010).

Es necesario mencionar la base teórica conceptual de las investigaciones actuales sobre satisfacción laboral: Donde existen teorías como la Correlación de factores de Herzberg en 1959, se dice que la satisfacción del trabajador se centrará en los factores motivadores y sus propios factores, incluyendo tanto la satisfacción como la insatisfacción satisfecha (Arampatzi et al., 2019). La teoría de las diferencias interpersonales también se puede observar a partir de la investigación de Davis, según la cual las necesidades de los empleados se expresan como queriendo ser satisfechas o no satisfechas en la gestión realizada por la organización, Formas conductuales de los mecanismos de interacción La teoría de la diferencia interna de Lauter de 1973 señalaba un tipo de comportamiento de los trabajadores bajo condiciones controladas por el mercado (Carr et al., 2013).

Según los aportes de la mesa, Dawens afirmó en 1994 que cuando mejor se desempeñaba de esta manera, se sentía más cómodo y sus condiciones de trabajo eran mejores (Duffy et al., 2015). Los planteamientos teóricos de estos autores emplean diversas teorías, como la de Gonzáles (2011), donde comenta que la satisfacción laboral es un factor del entorno del trabajador, con determinantes observables como la condición física, los beneficios laborales y las relaciones interpersonales. Los enfoques para medir la satisfacción laboral pueden ser unidimensionales, haciendo preguntas generales y observando lo que piensan los empleados, mientras que los enfoques multidimensionales se enfocan no solo en lo

que dicen los empleados sino también en el contexto de las encuestas multidimensionales muestran que las fuentes de satisfacción de los empleados. Estas, por lo tanto, los niveles se pueden ver varias veces debido a cuestionarios de diferentes dimensiones del entorno (Schreurs et al.; 2015)

Para poder definir la satisfacción laboral es necesario hacerlo mediante un estudio de enfoque mucho más sofisticados, que nos afirme que aquello es un aspecto interno del trabajo, un aspecto permanente relacionado con el comportamiento inmediato.. Luego está Judge y Larsen (2017), quienes se refieren a la satisfacción laboral como el comportamiento de los trabajadores ante estímulos ambientales. Davis y Newstrom (2018) afirman que cada trabajador que perciben en el trabajo tiene un sentido de ventaja o desventaja, muchas veces teniendo ideas sobre el desarrollo y valores de la misma organización de trabajadores y sus interacciones.

La definición más popular para trabajo de investigación es la mencionada por Judge y Larsen (2017), ya que evalúa qué tan satisfecho está un trabajador con las condiciones de su ambiente de trabajo, permitiéndole conocer el nivel de la variable. El resultante de la satisfacción laboral viene de diferentes formas, una es directa y la otra es indirecta, se recomienda realizar investigaciones pertinentes para medir la forma desde el punto de vista directo, porque la perspectiva que se le da a los trabajadores es que la creatividad es un método importante (Lucas y Donnellan, 2012).

La equidad, la energía y el esfuerzo son esenciales para la tarea y son vitales para la motivación de uno para completarla. Estos conceptos también explican la importancia de las contribuciones materiales realizadas hacia un proyecto. Además, las condiciones de trabajo influyen en los requisitos materiales y las normas que rigen el trabajo. Los motivos para hacer un trabajo están determinados por las recompensas o incentivos económicos que provienen del trabajo. Estos beneficios pueden provenir de la autoaprobación de los compañeros y superiores a quienes les gusta el trabajo que se realiza (como un jefe), o de que el trabajo en sí se considere bueno (Judge y Larsen, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño De Investigación

Se considera una investigación aplicada porque el proceso en que se da la investigación se da a partir de la valoración del objetivo y la búsqueda de recolección de datos para alcanzar los objetivos buscados sin pretender cambiar la situación variable en la que se encuentra (Hernández et al., 2018).

Considere un diseño de tipo descriptivo y correlacional, ya que lo que desea es encontrar los niveles de las variables que describen la tabla de frecuencia y luego encontrar las correlaciones de las variables. El estudio también demostró un diseño transversal, ya que la recopilación de datos se realizó durante un período de tiempo. También es no experimental en el sentido de que la investigación tiene como objetivo probar la condición de una variable y observarla sin cambiar su condición. Adopta el método de investigación cuantitativa, presenta los resultados a través de porcentajes y proposiciones, y traza una línea entre resultados y números, enfatizando así la investigación cuantitativa. (Cabezas, Andrade y Torres; 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1. Calidad de vida

Definición conceptual: Cabezas (2018) Calidad de vida en el trabajo, se da en términos de percepción de los trabajadores sobre las necesidades del mercado y cómo se gestiona la organización, es la percepción del trabajador sobre el tipo de organización que se puede evaluar.

Definición operacional: Para determinar las variables del nivel de calidad de vida, se emplearon las siguientes dimensiones, incluyendo carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo de la gerencia.

Indicadores: presión de trabajo, número de actividades de trabajo, problemas de trabajo, tiempo faltante, dolencias físicas, sobrecarga de trabajo, entrenamiento.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual: La satisfacción laboral representa el nivel de conformidad de un trabajador con respecto al trabajo que éste realiza en una determinada función u actividad que el colaborador desempeña, sumado a ello, también está relacionado con el ambiente de trabajo (Judge y Larsen, 2017).

Definición operacional: Para poder medir el nivel de las variables de satisfacción laboral se tienen en cuenta estas dimensiones, es decir, condiciones de trabajo, el reconocimiento de las actividades, los beneficios económicos y del nivel social.

Indicadores: diversidad laboral, hacer el trabajo, desarrollo personal, ambiente de trabajo físico, cuidado personal, varias tareas y compensación financiera.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población.

Una población viene a ser un grupo de individuos o elementos con similares características similares donde pueden ser utilizados en la correspondiente investigación útil. Los 75 administradores municipales deben ser considerados una población finita.

Muestra.

Cabezas, Andrade y Torres (2018) considera una muestra censal como una población finita manejable de hasta 100 personas, dado que la población es la misma que la muestra.

Criterios de exclusión, colaboradores no registrados en nómina por menos de tres meses.

Criterios de inclusión, colaboradores donde tengan más de tres meses registrados.

Estos 75 trabajadores son considerados la muestra censal.

Unidad de análisis: Trabajador municipal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de datos

Las técnicas que se utilizarán son técnicas de encuesta y entrevista.

Técnica. La técnica que se empleó en la siguiente investigación fue la entrevista, que se utilizó con la finalidad de poder obtener la mayor cantidad de datos e información necesaria recolectada.

Instrumento de medición: como instrumento se empleó el cuestionario, los cuales se detallan a continuación: el cuestionario 1 para la variable calidad de vida estuvo conformado por un total de 16 preguntas y para la variable satisfacción laboral estuvo compuesto por un total de 12 preguntas, ambos cuestionarios estuvieron en la escala de Likert.

Validez: La validez es un estudio metodológico del problema de las herramientas de recolección de datos de acuerdo con los expertos en la materia (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La validez de la herramienta se realizará con la aprobación de tres expertos que verán la consistencia de las preguntas al validar el cuestionario.

Confiabilidad: aquí se pudo determinar la confiabilidad del instrumento utilizando la herramienta estadística alfa de Cronbach, el cual realizando una prueba piloto se halló que el alfa de confiabilidad salió 0.800, el cual permite afirmar que el cuestionario es altamente confiable (anexo 07).

3.5. Procedimientos

Como primer paso para la realización de la investigación es necesario preguntar al encargado del área de recursos humanos en la municipalidad para recibir una autorización que comprenda la toma de cuestionarios a los trabajadores de la municipalidad; luego de ello se procede a calcular la disponibilidad de cada trabajador para alcanzar la cantidad de trabajadores encuestados mencionados en la muestra con el mínimo de horas invertidas. También se dará consentimiento informado para la recolección de datos, creación de herramientas, a través de la coordinación de la investigación con la Universidad.

Antes de tomar la encuesta se procede a verificar todos los elementos que conforman la validez y confiabilidad del cuestionario, con el fin de haber levantado todas las observaciones realizadas por los expertos; al momento de tomar la encuesta se procede a comprobar todas las credenciales del trabajador para determinar que realiza sus labores en la municipalidad; además se le ofrece una charla con las instrucciones para llenar el mismo en donde se especifica la confidencialidad de sus respuestas las cuales solo se utilizaron para la realización de este estudio. La recolección de datos también se realizará a través de personal municipal en el departamento de Ancash, en caso no contar con la cantidad de mano de obra suficiente.

Antes del análisis de datos se verifica que cada encuesta este llenada correctamente y descartar los cuestionarios en donde se observe doble marcación; en casos de que falte una marcación se puede contactar con el encuestado para realizar la consulta de caso. Para el análisis de datos se utiliza la base de datos en los programas Spss y Excel; con el fin de establecer los gráficos, mediciones e indicadores estadísticos para formar las debidas interpretaciones al ambiente actual de la municipalidad. Con base en los resultados, consideraremos planes de mejora para la situación identificada y las conclusiones pertinentes que sirvan para investigaciones a futuro.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estos métodos realizados para recolección los datos se hicieron bajo métodos cuantitativos: mostrando la confiabilidad de los instrumentos, los datos pasaron por un análisis por medio de la estadística descriptiva donde se sacaron promedio, desviación estándar, media y otros elementos que dan una perspectiva de la estabilidad de los datos y la situación de cada una de las variables; estos a su vez se verán representados por gráficos que ayudarán a su entendimiento.

Además del empleo de tablas y gráficos de frecuencia, se emplean estudios de inferencia, donde las pruebas estadísticas fueron Rho y R de Pearson; con ellas se darán respuesta a las hipótesis indicadas en la introducción, cada una de ellas

tiene una interpretación básica que servirá para justificar la puesta en marcha de las recomendaciones

3.7. Aspectos éticos

El código ético en este análisis está basado en el principio del consentimiento informado, asegurando que se obtuvo información de los principales participantes que participaron voluntariamente en la investigación, y se respetó su autonomía. Se utilizó criterios internacionales desde las normas Apa y criterios nacionales de acuerdo a lo mencionado en Concytec. Además, se tomó en cuenta los principios básicos de la ética mencionados por el Oficio N°0283-2022-VI-UCV, en donde la universidad pretende que el investigador presente datos originales bajo una similitud menor al 25% por medio del turnitin, los resultados además deben ser fiables y contrastables por si se requiere, el investigador se debe comprometer a no afectar de manera negativa las variables de estudio en el entorno analizado o en todo caso no faltar con lo prometido en las autorizaciones requeridas para su manipulación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1.

Nivel de la calidad de vida.

Niveles de calidad de vida	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bajo	23	30.7%
Medio	44	58.7%
Alto	8	10.7%
Total	75	100%

Nota. anexo 5

Interpretación:

La tabla 1 indica que, el 58.7% de los colaboradores encuestados manifestaron que hay un nivel de la calidad de vida es medio, siendo este nivel más predominante de los resultados.

Tabla 2.*Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la calidad de vida.*

Estadísticos descriptivos	Tipo	Motivación Intrínseca	Carga Laboral	Apoyo Directivo	Calidad de Vida
N	Estadístico	75	75	75	75
Rango	Estadístico	24	20	23	60
Mínimo	Estadístico	9	14	10	38
Máximo	Estadístico	33	34	33	98
Media	Estadístico	17,6267	20,9733	21,2667	59,8667
Desv. Desviación	Estadístico	5,50129	6,03139	6,12556	15,80398
Asimetría	Estadístico	1,223	0,935	0,284	0,981
	Desv. Error	0,277	0,277	0,277	0,277
Curtosis	Estadístico	1,754	-0,045	-0,75	0,424
	Desv. Error	0,548	0,548	0,548	0,548

Nota. anexo 5**Interpretación:**

Los estadísticos descriptivos de cada dimensión de la variable calidad de vida demostraron que el apoyo directivo es el que tiene la media más alta esto demuestra que la municipalidad da una aceptable flexibilidad al momento de realizar las labores; aun así, para esta dimensión su perspectiva de mejora es mucho menor a las otras dimensiones ya que la asimetría solo alcanzo un 0,284, esto demuestra que las posibilidades de mejora son escasas por lo que se necesitará acciones contundentes para aumentar el índice. Caso contrario se encuentra la carga laboral que, a pesar de no tener la media más alta con un puntaje de 20, contiene una asimetría de 0,9 que demuestra que una gran cantidad de datos se concentran a la derecha por lo que las posibilidades de mejora son altas. Por último, se encuentra la motivación intrínseca que tiene la media más baja con 17 puntos, aunque tiene posibilidades de mejora debido a que su máximo es de 33 puntos es necesario realizar acciones de mejora de manera inmediata.

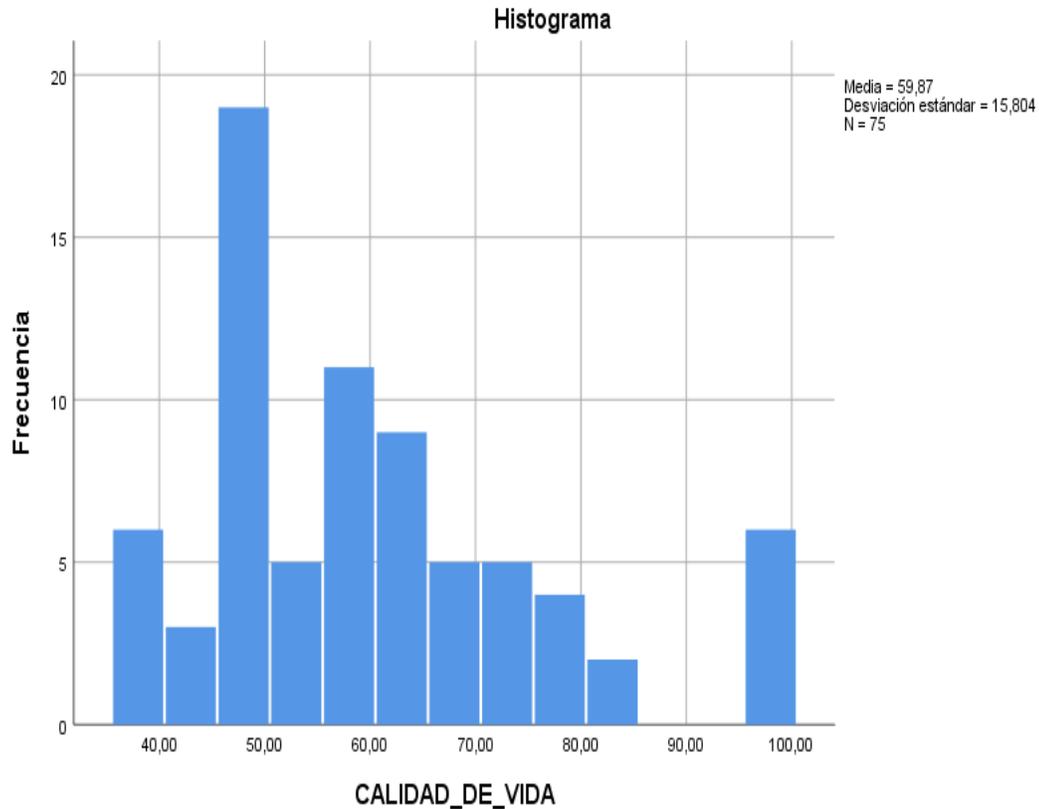


Figura 01: histograma de la variable calidad de vida

Interpretación:

El histograma de la calidad de vida demuestra que la mayor parte de los datos se encuentran en la zona derecha del gráfico a pesar de que el más grande cumulo de estos se encuentran en la puntuación 50; esto es positivo debido a que el máximo puntaje conseguible es de 105 y considerando una media de 59 puntos se puede decir que esta ligeramente por encima de la media; con varias posibilidades de mejora debido a la distribución de los datos la municipalidad debe optar por acciones continuas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores para que se sientan comprometidos con el trabajo que hacen y que no dependan directamente de incentivos monetarios para mantenerse satisfechos.

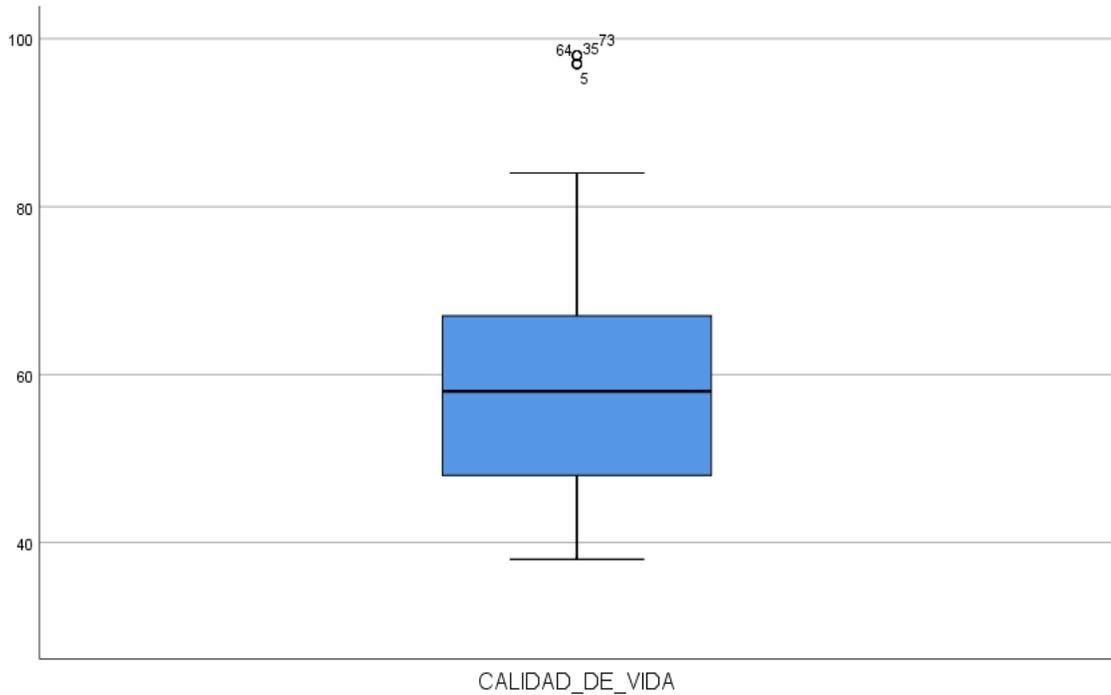


Figura 02: diagrama de cajas de la variable calidad de vida

Interpretación:

El diagrama de cajas de la variable calidad de vida muestra una situación similar a los anteriores análisis realizados, pero en este caso se puede notar que la desviación a la derecha por la concentración de datos se da entre las puntuaciones de 65 y 85 donde se encuentran un 25% de los datos; por lo que es necesario replicar las condiciones de este grupo en el 75% de los trabajadores restantes o verificar si tienen condiciones especiales en la labor que realizan, esto en función al tipo de importancia que tienen para la municipalidad.

Tabla 3.

Nivel de satisfacción laboral.

Niveles de satisfacción laboral	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	47	62.7%
Medio	28	37.3%
Alto	0	00.0%
Total	75	100%

Nota. anexo 6

Interpretación:

La Tabla 2 muestra que el 62,7% de los encuestados indicó que su satisfacción laboral era baja, mientras que la mayor proporción fue del 00,0%.

Tabla 4.*Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la satisfacción laboral.*

Estadísticos descriptivos	Tipo	Significati vidad de Tareas	Condiciones de Trabajo	Reconoci miento Personal	Beneficios Económicos	Satisfacción Laboral
N	Estadístico	75	75	75	75	75
Rango	Estadístico	21	13	15	17	57
Mínimo	Estadístico	8	6	10	7	37
Máximo	Estadístico	29	19	25	24	94
Media	Estadístico	15,2267	11,12	15,2133	15,64	57,2
Desv. Desviación	Estadístico	4,88675	3,393	4,87213	4,62262	15,24751
Asimetría	Estadístico	1,187	0,687	0,896	0,277	0,994
	Desv. Error	0,277	0,277	0,277	0,277	0,277
Curtosis	Estadístico	1,358	-0,157	-0,337	-0,882	0,433
	Desv. Error	0,548	0,548	0,548	0,548	0,548

Nota. anexo 6**Interpretación:**

Los estadísticos descriptivos sobre las dimensiones de satisfacción laboral demostraron que la máxima asimetría es de la significatividad de tareas que alcanza un índice de 1,187 siendo positivo indica una desviación de los datos hacia la derecha, teniendo como media 15 con una puntuación máxima de 30, se asume que las posibilidades de mejora pueden convertir a este valor en uno de los elementos más importantes de la lealtad de los empleados. Si realizamos un análisis con respecto al puntaje máximo que se puede obtener, tanto los beneficios económicos como el reconocimiento laboral tienen la puntuación más alta debido a que superan más de la mitad del puntaje, si evaluamos sus asimetrías se observa que el reconocimiento laboral es el que tiene más posibilidades de mejora con un 0,8 en cambio los beneficios económicos con 0,2 necesitan de un cambio con mayor impacto. Con respecto a las condiciones de trabajo se asimila una alta deficiencia debido al gran estancamiento que esta conlleva, esto se debe a la gran cantidad de documentación.

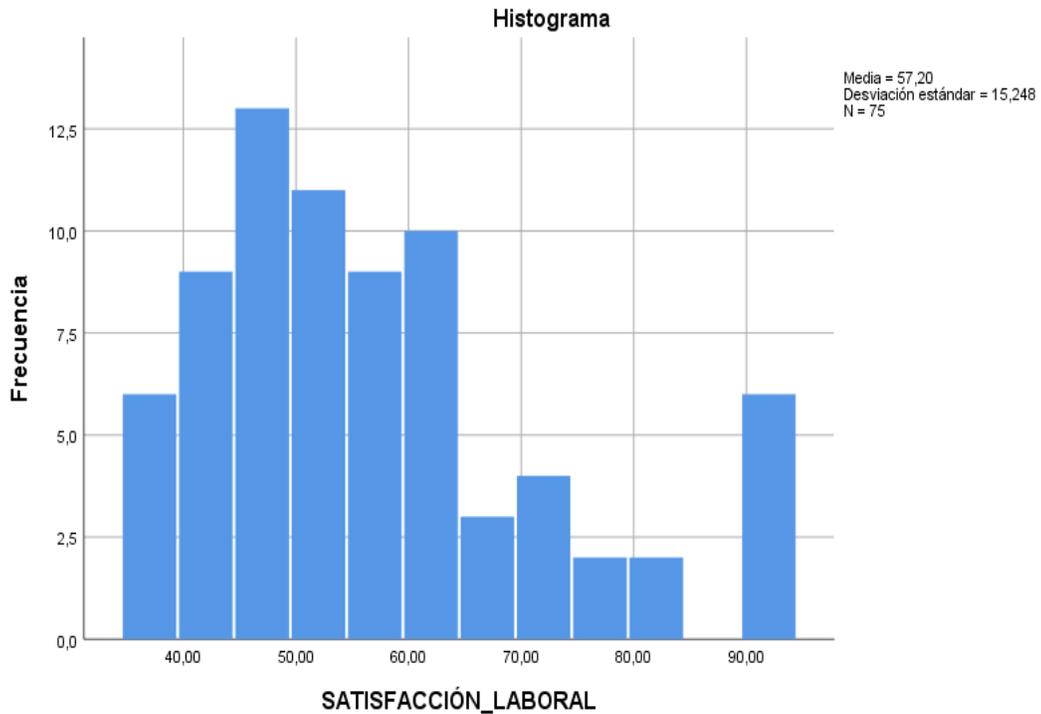


Figura 03: histograma de la variable satisfacción laboral

Interpretación:

El histograma muestra que la satisfacción laboral tiene una estabilidad mejor de los datos que la calidad de vida analizada anteriormente, esto se debe principalmente a que los factores que rodean a la satisfacción laboral no dependen de la calidad de vida en su mayor parte sino que existen otros elementos que pueden influir en menor medida; aun con este hecho se puede notar cierto grado de similitud entre los dos gráficos, en donde una gran parte de los datos tiene una acumulación por encima de la media lo que posibilita la mejora en especial en aquellos trabajadores que tienen la mayor puntuación ya que reciben herramientas para tener una calidad de vida confortable.

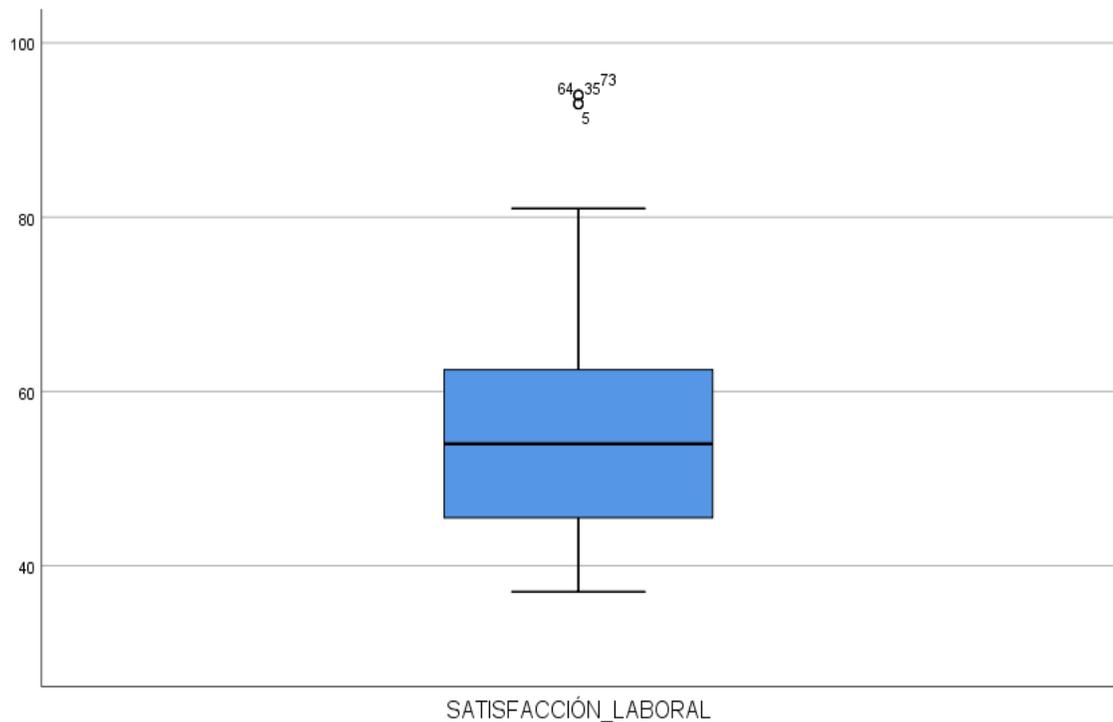


Figura 04: diagrama de cajas de la variable satisfacción laboral

Interpretación:

El diagrama de cajas establece que un 25% de los datos se comprenden entre una puntuación del 62 a 80, en cambio un 50% de los datos se encuentran entre un 45 a 62 de puntaje siendo una diferencia similar; esto demuestra que solo el 25% de los colaboradores siente una satisfacción superior al promedio en cambio un 75% está en el medio o por debajo del promedio; esta disparidad debe ser cambiada ya que puede afectar al clima laboral si se encuentra indicios de favoritismo o tratos amicales.

Resultados inferenciales

Tabla 5.

Prueba de hipótesis general entre la calidad de vida y la satisfacción laboral.

		Calidad de vida laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	75
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,532
		Sig. (bilateral)	0
		N	75

Nota. anexo 5 y 6

Interpretación:

Se afirmó la hipótesis general de la investigación por la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). También se halló la correlación Rho 0,532 que significa medio positiva. Concluyendo así que existe correlación estadísticamente significativa entre calidad de vida y la satisfacción laboral de trabajadores municipales, Ancash, 2022, esto de acuerdo al autor Hernández y Mendoza (2018) (véase en anexos).

Tabla 6.

Prueba de hipótesis específica entre la calidad de vida y dimensión significatividad de la tarea.

		Calidad de vida laboral	D. Significatividad de la tarea
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación 1,000	D. 0,612
		Sig. (bilateral) .	0
		N 75	75
	D. Significatividad de la tarea	Coeficiente de correlación 0,612	Calidad de vida laboral 1,000
		Sig. (bilateral) 0	.
		N 75	75

Nota. anexo 5 y 6

Interpretación:

Se afirmó la hipótesis específica de la investigación por la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). También se encontró una correlación Rho 0.612, lo que implica una media positiva. Se concluyó que, entre los trabajadores municipales de Ancash, existe una correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la dimensión importancia de la tarea, 2022, esto de acuerdo al autor Hernández y Mendoza, et al. (2018) (véase en anexos).

Tabla 7.

Prueba de hipótesis específica entre calidad de vida y la dimensión condiciones laborales.

		Calidad de vida laboral	D. Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	75
	D. Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	0,714
		Sig. (bilateral)	0
		N	75

Nota. anexo 5 y 6

Interpretación:

Se afirmó la hipótesis específica de la investigación por la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). También se halló la correlación Rho 0,714 que significa considerable positiva. Se concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre calidad de vida y la dimensión condiciones laborales en trabajadores municipales de Ancash 2022, esto de acuerdo al autor Hernández y Mendoza (2018) (véase en anexos).

Tabla 8.

Prueba de hipótesis específica entre calidad de vida y la dimensión reconocimiento personal

		Calidad de vida laboral	D. Reconocimiento personal
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	75
	D. Reconocimiento personal	Coefficiente de correlación	0,689
		Sig. (bilateral)	0
		N	75

Nota. anexo 5 y 6

Interpretación:

Se afirmó la hipótesis específica de la investigación por la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). También se halló la correlación Rho 0,689 que significa media positiva. Concluyendo así que existe correlación estadísticamente significativa entre calidad de vida y la dimensión reconocimiento personal de trabajadores de Ancash, 2022, esto de acuerdo al autor Hernández y Mendoza (2018) (véase en anexos).

Tabla 9.

Prueba de hipótesis específica entre calidad de vida y la dimensión beneficio laboral

			Calidad de vida laboral	D. Beneficio económico
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1	0,423
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	75	75
	D. Beneficio económico	Coefficiente de correlación	0,423	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	75	75

Nota. anexo 5 y 6

Interpretación:

Se afirmó la hipótesis específica de la investigación por la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$) también se halló la correlación Rho 0,423 que significa débil positiva. Concluyendo que existe correlación estadísticamente significativa entre calidad de vida y la dimensión beneficio laboral en trabajadores de Ancash, 2022, esto de acuerdo al autor Hernández y Mendoza (2018) (véase en anexos).

V. DISCUSIÓN

Las investigaciones que estudian variables como las condiciones y circunstancias laborales donde se encuentran los trabajadores son importantes para poder medir como es que se gestiona las organizaciones estatales al brindar un entorno adecuado en el cual el trabajador puede desempeñarse buscando el alcance de los objetivos institucionales. Es por ello que se seleccionaron los siguientes autores en torno a los objetivos resueltos ya que presenta una perspectiva única sobre la administración pública.

La presente encuesta se planteó con el objetivo general de encontrar correlaciones entre las variables de calidad de vida y la satisfacción laboral en los colaboradores de los trabajadores municipales de Ancash, aplicando a esta encuesta estudios de correlación descriptivos básicos, y recurriendo a la tabla de observaciones para encontrar evidencia suficiente para declarar una relación estadísticamente considerable que hay entre las variables. Por el contrario, es de 0.532, mostrando una correlación positiva moderada, también podemos decir que según el análisis el nivel de calidad de vida es moderado 58.7%. Estos resultados pueden ser corroborados en cierta medida por los encontrados en encuestas internacionales realizadas por Singh et al. (2020) utilizó un enfoque descriptivo correlacional en su estudio, recopilando datos de 365 empleados de una agencia nacional. Utilizaron dos cuestionarios para medir la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los empleados. Ambos cuestionarios fueron revisados por pares y se encontró que eran confiables mediante una prueba estadística llamada alfa de Cronbach, con coeficientes de confiabilidad estimados de 0,894 y 0,973, respectivamente. Los resultados de las investigaciones, pueden llegar a concluir que el trabajador del sector público siente que tiene una adecuada calidad de vida desde el enfoque laboral, predisponiendo la evaluación de una manera adecuada de su satisfacción frente a las condiciones que le brinda la organización, diremos entonces que, si el trabajador está rodeado de un entorno de equilibrio, mejorará su conducta positivamente, viéndose una perspectiva donde se predispone a tener una satisfacción adecuada, esto también se puede

ver en las teorías dadas por los artículos científicos muestran a Max-Neef (1994) (An, et. al., 2020; Lovari y Valentini, 2020; Zhang y Ma, 2020). Se debe señalar que aumentar la satisfacción laboral trae varios beneficios para cualquier organización; en especial en la reducción de errores y aumento de ritmo de trabajo, lo cual afecta directamente al desempeño laboral; que para la investigación es esencial ya que el aumento de la calidad de vida del colaborador requiere una inversión mínima que puede amortizarse con estos cambios en los desempeños (Dávila y Agüero; 2021). Otro punto resaltante que se encuentra con estos resultados es que la institución puede mejorar varios puntos de su gestión y encontrar el nivel óptimo de la satisfacción laboral que quiere brindar, esto a su vez aumenta la productividad de los trabajadores y reduce los errores; además si se llega a cierto nivel proyectado por medio de la correlación se logra formar una fidelización para conservar los buenos talentos y lograr capacitar a nuevos miembros sin la preocupación de perderlos más adelante.

También se discute los objetivos específicos el primero está dirigido a identificar la correlación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de importancia de la tarea, para la primera variable se encontró una media de 59 puntos con una desviación de 15 puntos, hay que tomar en cuenta que esta desviación máxima esta asignada hacia la derecha lo que demuestra que varios de los encuestados consideran que su calidad laboral es aceptable y esto a su vez muestra que la institución tiene la capacidad para ofrecer este tipo de calidad; Rodríguez (2017) al hacer su análisis descriptivo encontró una media de 3 puntos entro todos ítems evaluados, aun así no se tiene en claro las desviación o asimetría por lo que no se puede argumentar si existe una posibilidad de mejora; en lo que respecta a la correlación se evidencia una significancia estadística de 0,612 en Rho de Sperman entre las variables y dimensiones estudiadas. La encuesta de Banaszak-Holl (2018) encontró que algunos de sus hallazgos corroboraron los de la investigación actual; esto se debe a que ambos estudios midieron los resultados del Cuestionario de Calidad de Vida y el Cuestionario de Satisfacción Laboral; ambas encuestas se realizaron con un enfoque descriptivo, esta vez

mediante un cuestionario, para su validez se utilizó la prueba de Aiken, y se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Crombach los cuales son 0.977 y 0.863 respectivamente, bajo este modelo los resultados del autor mostraron un 0.547 en la correlación de la dimensión de importancia de la tarea; en cambio Del Águila (2021) establece que la satisfacción laboral reside en gran parte en la realización del trabajador como profesional competente en donde sienta que su trabajo es importante para la empresa es por ello que es necesario tener una gestión administrativa acorde para suplir las necesidades del mismo. Se concluyó que la calidad de vida determina en cierta medida que el trabajador tenga satisfacción con el cumplimiento de sus obligaciones. Se puede concluir de manera colectiva que el personal del sector público, en especial más los trabajadores municipales, tienden a tener un comportamiento en el cual si observan condiciones de calidad de vida en niveles altos, de alguna manera esto se puede ver evidenciado en la satisfacción del esfuerzo que pueden hacer para desempeñarse de manera adecuada en las tareas que se les encomienda en su puesto de trabajo, en pocas palabras el estudio permite observar que el trabajador que cumple con sus tareas, contribuye a que la organización sea más eficiente en su atención.

Para abarcar el segundo objetivo específico, se debe de entender que estudiar el comportamiento laboral es estudiar el grado de complacencia que tiene el trabajador con su entorno laboral o condiciones de trabajo, para la investigación se encontró una satisfacción con las condiciones de trabajo de 11,12 puntos de media y una pequeña desviación de 3 puntos orientado hacia la derecha, con esto en mente se debe tomar en cuenta replicar las condiciones de ciertas áreas con puntajes altos hacia las áreas con menos puntaje ya que tienen la misma naturaleza en el trabajo que realizan ya que esta dimensión abarca desde las condiciones de gestión de talento humano, el trato del personal y las formas de como la organización es competitiva para la consideración del trabajador, es por eso que se puede estudiar las teorías de las suposiciones, es una teoría donde Vroom, en el año 1964 (citado en Boraita, et. al. 2020; López, et. al., 2018; Palumbo, 2020; Kokhanovskaya, et. al., 2019; Eriksson, et. al., 2020) menciona

que las personas eligen actuar sobre metas basadas en el comportamiento de la gerencia en las organizaciones que les brindan oportunidades favorables. Esta teoría significa que mientras el trabajador sienta que se le están brindando condiciones favorables, su desempeño mejorará. Estos resultados se pueden apreciar de alguna manera en el estudio nacional de Rodríguez (2017), Para vincular la calidad de vida a la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral, se utilizó una encuesta relacionada en la que se utilizaron dos cuestionarios, uno para la calidad de vida en el trabajo y otro para la satisfacción en el trabajo, cada cuestionario fue validado por observación de expertos, y se confiabilizó con la prueba estadística alfa de Crombach, en donde se puede observar que el coeficiente para el cuestionario uno es de 0.753, y el coeficiente para el cuestionario dos es de 0.899, la población de 50 trabajadores de una entidad estatal, llegan a resultados la calidad de vida condiciona de manera significativa a la satisfacción de las condiciones laborales con un coeficiente de correlación de 0.924. Las conclusiones observan, que la calidad de vida laboral bien enfocada y percibida por un trabajador puede condicionar de manera adecuada la perspectiva de satisfacción de las condiciones laborales, permitiendo de esta manera poder laborar desde su mejoría. Se puede evidenciar que en ambas investigaciones debido al estudio de la coyuntura que atravesaron (la pandemia), el comportamiento de los obreros frente a la perspectiva de la calidad de vida adecuada es que este permite de alguna manera que mejore la satisfacción que pueden tener a la hora de trabajar bajo la idea de las condiciones laborales, haciendo que se considere por ejemplo la infraestructura y la distribución de su centro de laborales de manera adecuada. Kruk et al. (2018) afirma que estas teorías se desarrollaron en diversos contextos, pero que en síntesis un colaborador debe tener condiciones laborales que le permitan realizar sus obligaciones sin ninguna preocupación; un punto similar lo menciona Mendoza (2018) que establece que las condiciones laborales promueven la calidad de vida y son parte de fundamental del desarrollo de un individuo; además de brindar herramientas únicas para agilizar los trabajos realizados y evitar que el trabajador presente confusiones por la falta de datos en la toma de decisiones.

Para continuar con el tercer objetivo específico se evalúa la relación con la dimensión reconocimiento personal que dentro de los resultados de los instrumentos se encontró una media de 15,2 puntos con una de las mas grandes desviaciones de 4,9 puntos; además obtiene una asimetría de 0,896 que es positiva para la institución ya que refleja que no existen colaboradores con desacuerdos críticos en gestión que se maneja; Rosiles, A.; Lugo, L.; Clara, M. y Ramírez, C. (2020) al realiza una evaluación sobre sus dimensiones determino una desviación estándar del 17% con respecto a la media esto a diferencia de la investigación es una variación mínima que demuestra que los reconocimientos ya están establecidos y correctamente implantados en todos los puestos; con respecto a la correlación se puede observar una relación directa entre la calidad de vida laboral y los reconocimientos personales recibidos por la municipalidad en un 0,689 a través de la RHO de sperman y una significancia de 0,000; hay que considerar que cualquier resultado por debajo de 0,000 es inferior a 0,05, lo que prueba que la relación es real. Se puede entender que los resultados de este estudio están algo en línea con los de Castillo (2018), quien desea encontrar la correlación entre recompensas personales en la dimensión de satisfacción laboral, para ello se utilizan dos herramientas para recolectar de datos, una se denomina cuestionario de satisfacción laboral y la otra se denomina cuestionario de calidad de vida laboral, la cual es verificada por juicio de expertos, la confiabilidad del cuestionario es de 0.865 y 0.863 respectivamente, lo que significa una alta confiabilidad. Los resultados mencionan que la correlación de las variables es positiva con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.203. Se puede observar que los trabajadores municipales encuentran una correcta calidad de vida en sus labores en el trabajo que en cierta medida determina sus percepciones de satisfacción por el reconocimiento personal, pues existen factores como el apoyo de la dirección de las instituciones que hacen que los trabajadores se sienten hechos para ellos, por el desempeño adecuado de sus funciones. En cuanto a los apoyos gerenciales, son formas de asistencia que puede tomar la gerencia de una organización para poder buscar entre muchos factores el buen funcionamiento del ambiente laboral (Grimaldo, 2010). Según

Fatmasari (2018) los elementos que tienen mayor posibilidad de funcionar es la motivación del trabajo, ya que no solo promueve la satisfacción en el trabajo, sino que aumenta la calidad del mismo; esto respaldado bajo significancias menores a 0,05 por lo que se puede encontrar una clara relación.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se evalúa los beneficios económicos y se obtiene la media más alta con 15,64 puntos, además de una desviación de 4,62 puntos; esto evidencia que existe discrepancias con respecto a los beneficios dados en donde solo unos pocos tienen los suficientes beneficios para ser considerados aceptables ya que la asimetría es mínima con 0,277; Dávila, R. y Agüero, E. (2021) establece que la base de la satisfacción laboral es un beneficio económico aceptable para tener una vida sustentable, es por este motivo que los colaboradores son altamente susceptibles a este punto por lo que es un factor básico que debe ser cuidado en tanto a la correlación entre las dimensiones calidad de vida y beneficios económicos, se observó en esta encuesta que hay correlación positiva entre los dos elementos de estudio con un coeficiente de 0.423. Se puede observar que estos resultados corroboran los encontrados en la encuesta de Reyes (2017), los resultados mencionan que el método directo está asociado a un coeficiente Rho de Spearman de 0.686. Puede agregarse que en ambas encuestas el trabajador cree que tiene las condiciones de una vida laboral de suficiente calidad, se puede apreciar que está satisfecho, por ejemplo, con los beneficios laborales que le ofrece la intuición, por ejemplo, en términos de remuneración. La teoría de la diferencia interna de Lauter en 1973 señalaba un tipo de conducta de los obreros bajo condiciones de gestión del mercado. Debería haber una buena manera de llevarse bien entre compañeros de trabajo y jefes para obtener una buena sensación de logro (Carr et al., 2013). Por otro lado, encontramos a Rosiles, Lugo, Clara y Ramírez (2019) que afirma que los incentivos laborales, que benefician económicamente al trabajador no son la única opción para aumentar la satisfacción laboral sino que elementos como reconocimientos y flexibilidad en los horarios pueden ser prácticos para reconocer el esfuerzo de los trabajadores; esto es vital para las organizaciones

gubernamentales ya que debido a su carácter público se tiene una política diferente que no permite un desembolso sin un motivo en concreto, una situación que varía dependiendo al área donde se evalué pero siendo igual de inflexible o tedioso.

VI. CONCLUSIONES

Con los resultados recopilados y correctamente analizados, se procede a realizar las siguientes conclusiones en referencia a los objetivos generales y específicos:

Primero: Existe una correlación estadística positiva entre la calidad de vida laboral de Ancash en 2022 y la satisfacción de sus empleados municipales. Donde a mejores condiciones de la calidad de vida desde lo laboral mejor satisfacción puede a ver en los empleados.

Segunda: En el trabajo que se considera importante, un mayor porcentaje de productos de trabajo se consideran de alta calidad. Esto es cierto en muchos trabajos municipales. Se puede ver que a mejor calidad de vida laboral mejor va a ser su satisfacción en la significatividad de sus tareas.

Tercera: Creemos que los empleados municipales disfrutan de una mejor vida laboral cuando se les brindan más opciones. Esto se demostró estadísticamente al analizar los resultados de múltiples estudios. Se puede ver que los trabajadores municipales perciben que a mejor calidad de vida mejor pueden ser la satisfacción en condiciones de trabajo.

Cuarta: Cuanto mayor es la calidad de vida laboral, mayor es la cantidad de reconocimiento personal entre los funcionarios del gobierno local. Se puede decir que los trabajadores priorizan mucho la satisfacción desde el reconocimiento personal cuando están en un ámbito laboral.

Quinta: Los investigadores han descubierto que la calidad de vida de los empleados municipales se correlaciona con su bienestar laboral de varias maneras. El personal municipal se siente cómodo donde haya buenas remuneraciones en función de su calidad de vida en su enfoque.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta tanto los resultados como las conclusiones se procede a realizar las siguientes recomendaciones que se deben seguir a corto y mediano plazo:

Primera. Se aconseja la implementación de este tipo de investigación a trabajadores de las diferentes áreas de la institución y de esta manera plantear estrategias y/o programas de estímulo de la buena inteligencia emocional y sería guía para aplicar en los trabajadores a todo nivel.

Segunda. Recomiendo que periódicamente se evalúe la calidad de vida laboral por el hecho que está directamente en relación a la satisfacción, para saber qué es lo que busca el personal en una organización.

Tercera. De acuerdo a los resultados encontrados, sugiero que la institución por intermedio de la oficina de RRHH, realice acciones que lleven a aumentar la relación afectiva entre el trabajador y la institución, donde se promueva el bienestar de los mismos mediante disposiciones a mediano y largo plazo, y en consecuencia mejor desempeño.

Cuarta. Se recomienda a futuras investigaciones apoyar con más instrumentos de recolección de datos para conocer un poco más los niveles descriptivos de las variables a través de instrumentos de una guía de entrevista.

Quinta. Recomienda en forma general realizar una evaluación de forma periódica y a todo nivel, ya que esto conlleva a reestructurar y/o replantear nuevas líneas en la organización, y en consecuencia beneficio a la institución y población.

Sexta. Sugiero un programa de mejora continua donde este involucradas estas variables, con la consabida evaluación periódica del mismo.

REFERENCIAS

- Alfaro, A. F. C. (2018). Bienestar como fuente de actuación organizacional. *Enfoque disciplinario*, 3(1), 1-18.
- Algahtani, F. D., Hassan, S. U. N., Alsaif, B., & Zrieq, R. (2021). Assessment of the quality of life during COVID-19 pandemic: a cross-sectional survey from the Kingdom of Saudi Arabia. *International journal of environmental research and public health*, 18(3), 847.
- An, Y., Yang, Y., Wang, A., Li, Y., Zhang, Q., Cheung, T., ... & Xiang, Y. T. (2020). Prevalence of depression and its impact on quality of life among frontline nurses in emergency departments during the COVID-19 outbreak. *Journal of affective disorders*, 276, 312-315.
- Arampatzi, E., Burger, M. y Veenhoven, R. (2019). Financial distress and happiness of employees in times of economic crisis. *Applied Economics Letters*, 22(3), 173-179. <https://doi.org/10.1080/13504851.2014.931916>
- Araque, A. F., Sola, M. C., & Rodríguez, R. C. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Global*, 15(2), 376-385.
- Banaszak-Hollm, L. (2018). The effect of administrative resources on home care. *Sage Journals*, 10(2), 45-48. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0733464803253590>
- BBC Mundo (25 de abril del 2018). Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina). Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427>
- Boraita, R. J., Alsina, D. A., Ibort, E. G., & Torres, J. M. D. (2022, March). Hábitos y calidad de vida relacionada con la salud: diferencias entre adolescentes de entornos rurales y urbanos. In *Anales de Pediatría* (Vol. 96, No. 3, pp. 196-202). Elsevier Doyma.
- Cabezas, C. (2016). *La calidad de vida de los profesionales*. Limusa: Mexico: FMC;
- Cabezas, E.; Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. ESPE: Ecuador, 1-137.

- Carr, M. y Mellizo, P. (2013). The relative effect of voice, autonomy, and the wage on satisfaction with work. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1186-1201. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.706818>
- Carreño-Moreno, S. P., & Chaparro-Díaz, L. (2016). Calidad de vida de los cuidadores de personas con enfermedad crónica. *Aquichan*, 16(4), 447-461.
- Castillo, P. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en trabajadores del área de RRHH de la SUNAT. Lima 2016 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo-Cabeza, S. N., & Castillo-García, P. G. (2016). Un acercamiento al estudio de la cultura tributaria desde la perspectiva socioeducativa. *Dominio de las Ciencias*, 2(3 Especial), 149-162.
- Cuadrado, J. T. (2018). La psicología frente a la calidad de vida y la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. *Papeles del psicólogo*, 39(2), 113-119.
- Dávila, R. y Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial*, 20, 2, 219-232. ISSN: 2477-9547
- Davis, J. y Newstron, J. (2018). *Comportamiento Humano en el trabajo*. (3 ed.)
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: Reality or rhetoric?. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593.
- Del Águila, F. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas, 2020. Tesis (Maestría en gestión pública). Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Dragomir, C. (2019). Quality of public services and promotion of quality management in public institutions in EU member states. *Review of General Management*, 29(2), 43-54.

- Duffy, R., Autin, L. y Bott, E. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Eriksson, E., Andersson, T., Hellström, A., Gadolin, C., & Lifvergren, S. (2020). Collaborative public management: coordinated value propositions among public service organizations. *Public Management Review*, 22(6), 791-812.
- Fatmasari, E. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *RJOAS*, 2(74), 108-114.
- González, A. M. R., Castillo, R. D., & González, M. P. L. (2018). Construcción de las Representaciones Sociales de la Calidad de Vida en diferentes etapas de la edad adulta. *Espacio abierto: cuaderno venezolano de sociología*, 27(1), 149-168.
- González, M. (2011). Satisfacción y Motivación en el trabajo (2.a ed.). Diaz de Santos S.A.
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud. Lima: Instituto de Investigación de la Escuela de Psicología. Universidad de San Martín de Porres.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6.a ed.). Mc Graw – Hill
- Hernández, R., y Mendoza, C.(2018). Metodología de la Investigación. Mc Graw – Hill
- Holland, B. (2019). Factors and strategies that influence faculty involvement in public service. *Building the field of higher education engagement: Foundational ideas and future directions*.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.

- Judge, T. y Larsen, R. (2017). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extensión organizational behavior and human decision processes. <http://www.timothy-judge.com/Judge%20&%20Larsen.pdf>
- Kokhanovskaya, I. I., Fatykhova, A. L., Khachatryan, A. A., & Khachatryan, K. S. (2019). Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 62, p. 02002). EDP Sciences.
- Kruk, M. E., Gage, A. D., Arsenault, C., Jordan, K., Leslie, H. H., Roder-DeWan, S., ... & Pate, M. (2018). High-quality health systems in the Sustainable Development Goals era: time for a revolution. *The Lancet global health*, 6(11), e1196-e1252.
- López-Littleton, V., Blessett, B., & Burr, J. (2018). Advancing social justice and racial equity in the public sector. *Journal of Public Affairs Education*, 24(4), 449-468.
- Lovari, A., & Valentini, C. (2020). Public sector communication and social media: Opportunities and limits of current policies, activities, and practices. *The Handbook of Public Sector Communication*, 315-328.
- Lucas, E. y Donnellan, M. (2012). Estimating the reliability of single-item life satisfaction measures: Results from four national panel studies. *Social Indicators Research*, 105(3), 323-331. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9783-z>
- Max-Neef, M. (1994). Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Barcelona, España: Icaria Editorial.
- Mendoza, G. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*. 1, 2, 10-24.
- Morales, J. (2020). Educación y desarrollo humano: dimensiones para la elaboración de políticas públicas en tiempos de complejidad. *Conrado*, 16(75), 372-383.
- Palomino-Devia, C., Reyes-Oyola, F. A., & Sánchez-Oliver, A. (2018). Niveles de actividad física, calidad de vida relacionada con la salud, autoconcepto físico e índice de masa corporal: un estudio en escolares colombianos. *Biomédica*, 38(2), 224-231.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*.

- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432.
- Ramaci, T., Barattucci, M., Ledda, C., & Rapisarda, V. (2020). Social stigma during COVID-19 and its impact on HCWs outcomes. *Sustainability*, 12(9), 3834.
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, B. (2017). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62252>
- Rosiles, A.; Lugo, L.; Clara, M. y Ramírez, C. (2020) Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta revista de ciencias sociales*, 86. ISSN: 1696-7348
- Sazonov, S. P., Dmitriev, A. S., & Chunakov, A. I. (2019, November). The Functioning of Regional and Municipal Non-profit Organizations: Practice, Trends, and Prospects. In *The International Scientific and Practical Forum "Industry. Science. Competence. Integration"* (pp. 771-779). Springer, Cham.
- Schreurs, B., Guenter, H., van Emmerik, I., Notelaers, G., y Schumacher, D. (2015). Pay level satisfaction and employee outcomes: The moderating effect of autonomy and support climates. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(12), 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.940992>
- Sepúlveda, A. V. M. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55.
- Singh, P., Chand, P., Mittal, A. y Aggarwal A. (2020). High-performance work system and organizational citizenship behaviour at the shop floor, Benchmarking. *An International Journal*, 27(4), 1369-1398. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0339>

- Sun, T. Q., & Medaglia, R. (2019). Mapping the challenges of Artificial Intelligence in the public sector: Evidence from public healthcare. *Government Information Quarterly*, 36(2), 368-383.
- Velázquez, G. A., & Celemín, J. P. (2019). Geografía y calidad de vida en la Argentina. *Journal de Ciencias Sociales*.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Zhang, Y., & Ma, Z. F. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on mental health and quality of life among local residents in Liaoning Province, China: A cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2381.

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título de la tesis	Calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores municipales. Ancash, 2022				
Apellidos y Nombres	SAENZ CABANILLAS, César Enrique				
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
X: CALIDAD DE VIDA	Desde el enfoque laboral es aquella calidad que percibe el trabajador frente al equilibrio que busca respecto a su integridad profesional en el ámbito donde se desempeña laboralmente, para cual considera diversos tipos de factores sean este interno, por parte del trabajador o externos, por parte de la empresa (Araque, Sola y Rodríguez; 2016).	La calidad de vida se define a partir de la realidad de los trabajadores municipales como la forma en que ellos perciben el equilibrio entre los factores internos y externos que intervienen en su desempeño laboral, siendo evaluados a partir de tres factores: la motivación intrínseca, la carga de trabajo y el apoyo directivo.	Motivación intrínseca <u>Definición:</u> La dimensión motivación intrínseca, también es conocida dentro de los componentes de una dimensión de calidad de vida laboral donde se considera que es la forma de generar incentivo personal desde el trabajador para cumplir sus funciones adecuadamente. La forma de motivación incluye las perspectivas internas de los trabajadores frente a las condiciones en las cuales se puede encontrar en la organización (Castillo y Castillo; 2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su trabajo es reconocido y valorado por sus directivos. • Sus directivos se preocupan por brindarle capacitaciones que le permitan fortalecer su desempeño laboral. • Observa apoyo por sus compañeros a la hora que necesita ayuda con algún tema laboral. • Observa satisfacción personal y profesional cuando realiza sus funciones. • Observa una motivación personal por tener un buen cumplimiento • Observa motivación personal cuando los directivos de la organización le felicitan • Observa motivación por los logros que usted realiza dentro de la organización 	Escala ordinal Nunca= 1 Casi Nunca=2 A veces = 3 Casi siempre = 5 Siempre = 5 <u>Niveles para medir calidad de vida:</u> Baja (21 - 47) Media (48 – 74) Alta (75 – 105) N°. reactivos 21
			Carga de trabajo <u>Definición:</u> carga en el trabajo, donde se hace referencia a las funciones de sobrecarga laboral que puede tener un trabajador en su	<ul style="list-style-type: none"> • Observa que tiene una gran cantidad de trabajo en su puesto de labores • Siente agobiado cuando le delegan funciones. 	

			<p>puesto, esto aumenta la presión que puede tener en la calidad de su perspectiva, la falta de apoyo y la forma de responsabilidad que se le brinda al trabajador hace que la carga laboral sea más condicionante (Sepúlveda; 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observa que la delegación de funciones hace que usted tenga alguna dolencia física. • Percibe que le falta tiempo para poder cumplir con sus funciones. • Observa que le interrumpen cuando realiza y se desempeña correctamente en sus funciones • Observa que le delegan muchas responsabilidades. • Observa que la carga laboral es grande en su puesto de trabajo 	
			<p>Apoyo directivo <u>Definición:</u> Son las formas de ayuda que puede hacer la gestión de las organizaciones para poder buscar un buen funcionamiento con el ambiente de trabajo, desde un reconocimiento, entre muchos factores (Carreño y Chaparro; 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observa una buena comunicación dentro de su centro de labores. • Percibe que hay un buen apoyo gerencial • Observa que hay una buena autonomía en sus funciones. • Observa una buena variedad en las tareas que le permiten desempeñarse de una buena manera dentro de puesto de trabajo. • Percibe que hay un buen apoyo gerencial en sus decisiones laborales. • Observa que hay programas de apoyo por parte de municipalidad • Les brindan facilidades en los horarios cuando tienen algún tipo de problemas. 	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Y: SATISFACCIÓN LABORAL	Donde mencionan que la satisfacción laboral es el comportamiento que tiene el trabajador frente a los estímulos que lo rodean (Judge y Larsen; 2017).	La satisfacción laboral es la complacencia de las necesidades tanto del entorno como interno del trabajador municipal desde diferentes dimensiones: significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios laborales.	Significatividad de tareas <u>Definición:</u> Significación de la tarea, que es la disposición que tiene el trabajador frente a las funciones por atribución al sentido del esfuerzo, realización y equidad del aporte materia (Qing, Asif, Hussain y Jameel; 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas. • Se siente satisfecho con el trabajo en equipo. • Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad. • Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo. • Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área • Se siente satisfecho cuando les brindan más tareas que las que son de su puesto de trabajo 	Escala ordinal Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 <u>Niveles para medir satisfacción laboral:</u> Poco satisfecho (20 – 46) Medianamente satisfecho (47 – 74) Muy satisfecho (75 – 100) N°. reactivos 20
			Condiciones de trabajo <u>Definición:</u> La segunda dimensión es las condiciones de trabajo, donde evalúa los elementos y disposiciones normativas que se regulan a trabajadores de las formas laborales (Morales; 2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Usted se encuentra satisfecho con el ambiente físico de trabajo que presenta su institución, para desarrollar sus funciones • Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro de laborar del mismo. • La satisfacción puede ser generada por la distribución y organización de la oficina donde trabaja • La oficina donde usted labora es mejor que otras oficinas en las que trabajó. 	
			Reconocimiento personal <u>Definición:</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente satisfecho con el trabajo e iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema. 	

			<p>Reconocimiento personal y social es la predisposición de evaluar el trabajo en función del reconocimiento propio como de las personas asociadas como los jefes (Zhang y Ma; 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente satisfecho con las relaciones interpersonales dentro del trabajo. • Se siente satisfecho con las tareas dadas entre los jefes y trabajadores. • Se siente satisfecho con el reconocimiento que le dan sus jefes por cumplir con sus laborales • Se siente satisfecho con el reconocimiento que le hacen a sus compañeros 	
			<p>Beneficios laborales <u>Definición:</u> Beneficios económicos son las formas de incentivos o remuneraciones que son el resultado del esfuerzo en la tarea que se les asigna (Ramaci, Barattucci, Ledda y Rapisarda; 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe de acuerdo al esfuerzo que realiza. • Cree usted que la remuneración que percibe está de acuerdo a su educación profesional. • Usted se encuentra satisfecho con el sueldo percibido a comparación de otras organizaciones estatales • Considera que el sueldo percibido es proporcional a la vida económica que lleva • Considera que las leyes laborales son cumplidas dentro de su puesto de trabajo 	

Anexo 2: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

Questionario de calidad de vida

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	Considera que su trabajo es reconocido y valorado por sus directivos.					
2	Sus directivos se preocupan por brindarle capacitaciones que le permitan fortalecer su desempeño laboral.					
3	Observa apoyo por sus compañeros a la hora que necesita ayuda con algún tema laboral.					
4	Observa satisfacción personal y profesional cuando realiza sus funciones.					
5	Observa una motivación personal por tener un buen cumplimiento					
6	Observa motivación personal cuando los directivos de la organización le felicitan					
7	Observa motivación por los logros que usted realiza dentro de la organización					
DIMENSIÓN: CARGA LABORAL						
8	Observa que tiene una gran cantidad de trabajo en su puesto de labores					
9	Siente agobiado cuando le delegan funciones.					
10	Observa que la delegación de funciones hace que usted tenga alguna dolencia física.					
11	Percibe que le falta tiempo para poder cumplir con sus funciones.					
12	Observa que le interrumpen cuando realiza y se desempeña correctamente en sus funciones					
13	Observa que le delegan muchas responsabilidades.					
14	Observa que la carga laboral es grande en su puesto de trabajo					
DIMENSIÓN: APOYO DIRECTIVO						
15	Observa una buena comunicación dentro de su centro de labores.					
16	Percibe que hay un buen apoyo gerencial					
17	Observa que hay una buena autonomía en sus funciones.					
18	Observa una buena variedad en las tareas que le permiten desempeñarse de una buena manera dentro de puesto de trabajo.					
19	Percibe que hay un buen apoyo gerencial en sus decisiones laborales.					
20	Observa que hay programas de apoyo por parte de municipalidad					
21	Les brindan facilidades en los horarios cuando tienen algún tipo de problemas.					

¡Gracias por su participación!

Anexo 3: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Cuestionario de Satisfacción Laboral

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS					
1. Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.					
2. Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.					
3. Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.					
4. Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.					
5. Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área					
6. Se siente satisfecho cuando les brindan más tareas que las que son de su puesto de trabajo					
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO					
7. Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.					
8. Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.					
9. Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.					
10. Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.					
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL					
11. Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.					
12. Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.					
13. Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.					
14. Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.					
15. Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área					
DIMENSIÓN 4; BENEFICIOS ECONÓMICOS					
16. Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.					
17. Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.					
18. Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.					
19. Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.					
20. Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área					

Anexo 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA

N	DIMENSIONES / Items		Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA		SI	No	Si	No	Si	No
1	Dimensión 1: Motivación intrínseca	Considera que su trabajo es reconocido y valorado por sus directivos.	X		X		X	
		Sus directivos se preocupan por brindarle capacitaciones que le permitan fortalecer su desempeño laboral.						
		Observa apoyo por sus compañeros a la hora que necesita ayuda con algún tema laboral.						
		Observa satisfacción personal y profesional cuando realiza sus funciones.						
		Observa una motivación personal por tener un buen cumplimiento						
		Observa motivación personal cuando los directivos de la organización le felicitan						
2	Dimensión 2: Carga de trabajo	Observa motivación por los logros que usted realiza dentro de la organización	X		X		X	
		Observa que tiene una gran cantidad de trabajo en su puesto de labores						
		Siente agobiado cuando le delegan funciones.						
		Observa que la delegación de funciones hace que usted tenga alguna dolencia física.						
		Percibe que le falta tiempo para poder cumplir con sus funciones.						
		Observa que le interrumpen cuando realiza y se desempeña correctamente en sus funciones						
3	Dimensión 3: Apoyo directivo	Observa que le delegan muchas responsabilidades.	X		X		X	
		Observa que la carga laboral es grande en su puesto de trabajo						
		Observa una buena comunicación dentro de su centro de labores.						
		Percibe que hay un buen apoyo gerencial						
		Observa que hay una buena autonomía en sus funciones.						
		Observa una buena variedad en las tareas que le permiten desempeñarse de una buena manera dentro de puesto de trabajo.						
Percibe que hay un buen apoyo gerencial en sus decisiones laborales.								
		Observa que hay programas de apoyo por parte de municipalidad						
		Les brindan facilidades en los horarios cuando tienen algún tipo de problemas.						

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rossana Magally Cancino Olivera DNI: 17818053

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional de San Marcos	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en Administración

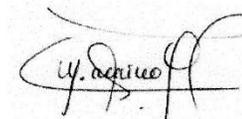
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Cargo	Institución
01	Docente de contabilidad	Bitec
02	Docente de contabilidad	UCV
03	Área contable	Essalud

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



10 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA

N	DIMENSIONES / ítems		Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA		Si	No	Si	No	Si	No
1	Dimensión 1: Motivación intrínseca	Considera que su trabajo es reconocido y valorado por sus directivos.	X		X		X	
		Sus directivos se preocupan por brindarle capacitaciones que le permitan fortalecer su desempeño laboral.						
		Observa apoyo por sus compañeros a la hora que necesita ayuda con algún tema laboral.						
		Observa satisfacción personal y profesional cuando realiza sus funciones.						
		Observa una motivación personal por tener un buen cumplimiento						
		Observa motivación personal cuando los directivos de la organización le felicitan						
2	Dimensión 2: Carga de trabajo	Observa motivación por los logros que usted realiza dentro de la organización	X		X		X	
		Observa que tiene una gran cantidad de trabajo en su puesto de labores						
		Siente agobiado cuando le delegan funciones.						
		Observa que la delegación de funciones hace que usted tenga alguna dolencia física.						
		Percibe que le falta tiempo para poder cumplir con sus funciones.						
		Observa que le interrumpen cuando realiza y se desempeña correctamente en sus funciones						
3	Dimensión 3: Apoyo directivo	Observa que le delegan muchas responsabilidades.	X		X		X	
		Observa que la carga laboral es grande en su puesto de trabajo						
		Observa una buena comunicación dentro de su centro de labores.						
		Percibe que hay un buen apoyo gerencial						
		Observa que hay una buena autonomía en sus funciones.						
		Observa una buena variedad en las tareas que le permiten desempeñarse de una buena manera dentro de puesto de trabajo.						
Percibe que hay un buen apoyo gerencial en sus decisiones laborales.								
Observa que hay programas de apoyo por parte de municipalidad								
Les brindan facilidades en los horarios cuando tienen algún tipo de problemas.								

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Edison Miguel Chacón Arenas DNI: 2557332

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Mba

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Cargo	Institución
01	Docente de diseño organizacional	Bitec
02	Docente de talento humano	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas y Sector publico

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



10 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA

N	DIMENSIONES / Items						Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
	VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA						Si	No	Si	No	Si	No	
	1	Dimensión 1: Motivación intrínseca	Considera que su trabajo es reconocido y valorado por sus directivos.										
Sus directivos se preocupan por brindarle capacitaciones que le permitan fortalecer su desempeño laboral.													
Observa apoyo por sus compañeros a la hora que necesita ayuda con algún tema laboral.													
Observa satisfacción personal y profesional cuando realiza sus funciones.							X		X		X		
Observa una motivación personal por tener un buen cumplimiento													
Observa motivación personal cuando los directivos de la organización le felicitan													
2	Dimensión 2: Carga de trabajo	Observa motivación por los logros que usted realiza dentro de la organización											
		Observa que tiene una gran cantidad de trabajo en su puesto de labores											
		Siente agobiado cuando le delegan funciones.											
		Observa que la delegación de funciones hace que usted tenga alguna dolencia física.					X		X		X		
		Percibe que le falta tiempo para poder cumplir con sus funciones.											
		Observa que le interrumpen cuando realiza y se desempeña correctamente en sus funciones											
3	Dimensión 3: Apoyo directivo	Observa que le delegan muchas responsabilidades.											
		Observa que la carga laboral es grande en su puesto de trabajo											
		Observa una buena comunicación dentro de su centro de labores.											
		Percibe que hay un buen apoyo gerencial											
		Observa que hay una buena autonomía en sus funciones.					X		X		X		
		Observa una buena variedad en las tareas que le permiten desempeñarse de una buena manera dentro de puesto de trabajo.											
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable después de corregir [], No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Calderón Yarleque DNI: 40097132 Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)													

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional del Santa	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Metodología de la investigación

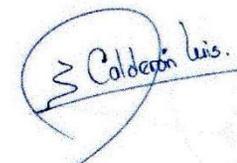
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Cargo	Institución
01	Docente de Metodología de la investigación	Bitec
02	Docente de estadística aplicada	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

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



10 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

N	DIMENSIONES / ítems				Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
	VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL				Si	No	Si	No	Si	No	
4	Dimensión 1: Significatividad de tareas	Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.				X		X		X	
		Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.									
		Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.									
		Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.									
5	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área				X		X		X	
		Usted se encuentra satisfecho con el ambiente físico de trabajo que presenta su institución, para desarrollar sus funciones									
		Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro de laborar del mismo.									
		5La satisfacción puede ser generada por la distribución y organización de la oficina donde trabaja									
6	Dimensión 3: Reconocimiento personal	La oficina donde usted labora es mejor que otras oficinas en las que trabajó.				X		X		X	
		Se siente satisfecho con el trabajo e iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema.									
		Se siente satisfecho con las relaciones interpersonales dentro del trabajo.									
		Se siente satisfecho con las tareas dadas entre los jefes y trabajadores.									
7	Dimensión 4: Beneficios laborales	Se siente satisfecho con el reconocimiento que le dan sus jefes por cumplir con sus laborales				X		X		X	
		Se siente satisfecho con el reconocimiento que le hacen a sus compañeros									
		Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe de acuerdo al esfuerzo que realiza.									
		Cree usted que la remuneración que percibe está de acuerdo a su educación profesional.									
		Usted se encuentra satisfecho con el sueldo percibido a comparación de otras organizaciones estatales									
		Considera que el sueldo percibido es proporcional a la vida económica que lleva									
		Considera que las leyes laborales son cumplidas dentro de su puesto de trabajo									

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rossana Magally Cancino Olivera **DNI:** 17818053

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional de San Marcos	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en Administración

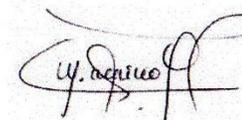
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Cargo	Institución
01	Docente de contabilidad	Bitec
02	Docente de contabilidad	UCV
03	Área contable	Essalud

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



10 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

N	DIMENSIONES / ítems			Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
	VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL			Si	No	Si	No	Si	No	
4	Dimensión 1: Significatividad de tareas	Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.			X		X		X	
		Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.								
		Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.								
		Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.								
5	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área			X		X		X	
		Usted se encuentra satisfecho con el ambiente físico de trabajo que presenta su institución, para desarrollar sus funciones								
		Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro de laborar del mismo.								
		5La satisfacción puede ser generada por la distribución y organización de la oficina donde trabaja								
6	Dimensión 3: Reconocimiento personal	La oficina donde usted labora es mejor que otras oficinas en las que trabajó.			X		X		X	
		Se siente satisfecho con el trabajo e iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema.								
		Se siente satisfecho con las relaciones interpersonales dentro del trabajo.								
		Se siente satisfecho con las tareas dadas entre los jefes y trabajadores.								
7	Dimensión 4: Beneficios laborales	Se siente satisfecho con el reconocimiento que le dan sus jefes por cumplir con sus laborales			X		X		X	
		Se siente satisfecho con el reconocimiento que le hacen a sus compañeros								
		Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe de acuerdo al esfuerzo que realiza.								
		Cree usted que la remuneración que percibe está de acuerdo a su educación profesional.								
		Usted se encuentra satisfecho con el sueldo percibido a comparación de otras organizaciones estatales			X		X		X	
		Considera que el sueldo percibido es proporcional a la vida económica que lleva								
		Considera que las leyes laborales son cumplidas dentro de su puesto de trabajo								

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Calderón Yarleque **DNI:** 40097132

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional del Santa	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Metodología de la investigación

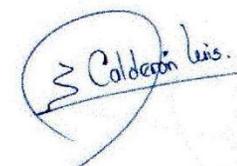
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Cargo	Institución
01	Docente de Metodología de la investigación	Bitec
02	Docente de estadística aplicada	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

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



10 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

N	DIMENSIONES / ítems				Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL				Si	No	Si	No	Si	No
4	Dimensión 1: Significatividad de tareas	Siente que está satisfecho cuando cumple con las tareas encomendadas.			X		X		X	
		Se siente satisfecho con el trabajo en equipo.								
		Siente que hay un apoyo emocional dentro de la entidad.								
		Cree Ud. Que la entidad le proporciona mejoras de acuerdo a su trabajo.								
5	Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Se siente satisfecho a la hora de realizar tareas de los trabajadores de su área			X		X		X	
		Usted se encuentra satisfecho con el ambiente físico de trabajo que presenta su institución, para desarrollar sus funciones								
		Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada ventilación e iluminación, sintiéndose seguro de laborar del mismo.								
		5La satisfacción puede ser generada por la distribución y organización de la oficina donde trabaja								
6	Dimensión 3: Reconocimiento personal	La oficina donde usted labora es mejor que otras oficinas en las que trabajó.			X		X		X	
		Se siente satisfecho con el trabajo e iniciativa que tiene los compañeros al solucionar algún problema.								
		Se siente satisfecho con las relaciones interpersonales dentro del trabajo.								
		Se siente satisfecho con las tareas dadas entre los jefes y trabajadores.								
7	Dimensión 4: Beneficios laborales	Se siente satisfecho con el reconocimiento que le dan sus jefes por cumplir con sus laborales			X		X		X	
		Se siente satisfecho con el reconocimiento que le hacen a sus compañeros								
		Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe de acuerdo al esfuerzo que realiza.								
		Cree usted que la remuneración que percibe está de acuerdo a su educación profesional.								
		Usted se encuentra satisfecho con el sueldo percibido a comparación de otras organizaciones estatales			X		X		X	
		Considera que el sueldo percibido es proporcional a la vida económica que lleva					X		X	
		Considera que las leyes laborales son cumplidas dentro de su puesto de trabajo							X	

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Edison Miguel Chacón Arenas **DNI:** 2557332

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Mba

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Cargo	Institución
01	Docente de diseño organizacional	Bitec
02	Docente de talento humano	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas y Sector publico

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



10 de octubre 2022

Anexo 5. BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2	5
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	5	2
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	1
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	1	1
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	3	2	2
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	4	1	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	2	3	3
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	1
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	2
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1
E40	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1
E41	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2
E42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4

E43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4
E44	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5
E45	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3
E46	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2	5
E47	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
E48	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	5	2
E49	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	1
E50	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	1	1
E51	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	3	2	2
E52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	4	1	2
E53	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	2	3	3
E54	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3
E55	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	
E56	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4
E57	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	1
E58	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4
E59	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	2
E60	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2
E61	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1
E62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
E63	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1
E64	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
E65	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5
E66	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3
E67	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2
E68	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1
E69	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5
E70	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1
E71	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2
E72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4
E73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4
E74	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5
E75	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3

Anexo 6. BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	5
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	1
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	3	2
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	4	1
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	2	3
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	4	4
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3
E40	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2
E41	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2
E42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3

E43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	
E44	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4
E45	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	
E46	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	
E47	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
E48	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	
E49	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	
E50	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	1	
E51	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	2	
E52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	1	
E53	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	3	
E54	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	
E55	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5		
E56	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	4		
E57	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2		
E58	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3		
E59	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3		
E60	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	5		
E61	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1		
E62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
E63	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4		
E64	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
E65	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2		
E66	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3		
E67	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2		
E68	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3		
E69	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3		
E70	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1		
E71	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1		
E72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
E73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4		
E74	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3		
E75	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APOLAYA SOTELO JOSE PASCUAL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES MUNICIPALES. ANCASH, 2022", cuyo autor es SAENZ CABANILLAS CESAR ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APOLAYA SOTELO JOSE PASCUAL DNI: 10712595 ORCID: 0000-0002-8484-8476	Firmado electrónicamente por: JAPOLAYAS el 20- 01-2023 14:57:21

Código documento Trilce: TRI - 0525307