



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO
SOCIAL
TESIS
CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

Autoras:

Bach. Mayra Karina Zegarra Pesantes

<https://orcid.org/0000-0002-6762-4139>

Bach. Lucerito Edith Arapa Alvarez

<https://orcid.org/0000-0003-0987-978X>

Asesor:

Mg. Zoila Haydee Cortez Ciudad

<https://orcid.org/0000-0002-1988-6513>

Línea de investigación

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021

Mg. Zoila Haydee Cortez Ciudad

Asesora

Mg. Pelaez Vines Edgar José

Presidente de Jurado de Tesis:

Mg. Gonzales Montero Luz Angélica

Secretaria de Jurado de Tesis

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa

Vocal de Jurado de Tesis

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, José Manuel Zegarra Bermudes y Petronila Agustina Pesantes Carrión ya que gracias a ellos con mucho amor y sacrificio me ayudaron a lograr mis metas , me enseñaron a ser perseverante y fuerte para obtener mis objetivos a pesar de cualquier obstáculo que se presente en la vida , gracias a mis amigas de la universidad que tanto me han apoyado en las buenas y en las malas gracias a Roberto Alexander Marquez Silva porque me ha apoyado en todo momento , gracias a todos los que creyeron en mí y a los que no también porque me dieron el impulso para demostrar que si se puede y que nada es imposible.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis queridos padres, Oscar Arapa Mamani y a mi madre quien en Paz descansa Giovanna Edith Álvarez Mariño. La cual desde mis inicios universitarios, estuvo siempre para mí y en todo momento, hizo lo posible, para culminar mis estudios, así como también a mis hermanos, los cuales son ahora mi motor para esta titulación y poder así sacarlos adelante, también para esa persona que en estos tiempos estuvo motivándome para titularme y confió en mí, a la cual quiero y aprecio, Sheila Chacoa Garcia. Gracias a cada uno de ellos.

Agradecimiento

A Dios por siempre estar conmigo y por guiarme, por la ayuda incondicional de mis padres, por las enseñanzas de mis profesores, por la motivación que recibí de cada persona a pesar que el camino se puso difícil siempre había una palabra de aliento, gracias a todas esas personas que me motivaron a ser mejor y a no rendirme.

Gracias a todos

Resumen

La investigación lo que busca es determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores, del año 2021.

Para la realización de esta investigación se consideró un tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional transversal. Con una población censal de 100 personas laborando en la Municipalidad de dicho distrito. Para los instrumentos de recolección de dato se utilizó cuestionarios para medir ambas variables (Cuestionario Calidad de vida en el trabajo, cuestionario satisfacción laboral). Para los métodos de evaluación de resultados se utilizó el Spss como también la tabulación en otros programas lo cual permitió hacer los gráficos y las tablas.

Teniendo como resultados la correlación de 0.782 de Rho de Spearman entre la calidad de vida y la satisfacción laboral, de conclusión se puede observar que hay una correlación manera positiva, donde a mejor situación de una variable mejora la otra. Como recomendaciones se sugiere aplicar programas de incentivo para mejorar la calidad de vida en el trabajo de este tipo de colaboradores.

Palabras claves: Calidad de vida en el trabajo, Satisfacción, carga de trabajo.

Abstract

What the research seeks is to determine the relationship between quality of life and job satisfaction of administrative workers of the District Municipality of San Juan de Miraflores, from the year 2021.

To carry out this research, an applied type was considered, with a quantitative approach, of cross-sectional correlational design. With a population of 100 people working in the Municipality of said district. For the data collection instruments, questionnaires were used to measure both variables. The using program Spss, and table contingency.

Having as results the correlation 0.782 Rho de Spearman between quality of life and job satisfaction, in a positive way, where the better situation of one variable improves the other. As recommendations, it is suggested to apply incentive programs to improve the quality of life at work of this type of collaborator.

Keywords: Quality of life at work, Satisfaction, workload.

Índice

Aprobación de jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice tablas	ix
Índice de figuras.....	x
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del Problema	22
1.5 Justificación,	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos	25
CAPITULO II: MATERIAL Y METODO	26
2.1. Tipo y Diseño De Investigación.....	26
2.2. Población y muestra.	27
2.3. Variables y Operacionalización.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Procedimientos	33
2.6. Criterios éticos	34
2.7. Rigor científico.....	34
CAPITULO III RESULTADOS	36
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
4.1. Conclusiones	50

4.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52

Índice tablas

Tabla 1 Distribución de la población de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de SJM	28
Tabla 2 operacionalización de la variable calidad de vida laboral	30
Tabla 3 Nivel de la calidad de vida laboral	36
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la calidad de vida laboral	37
Tabla 5 Nivel de la satisfacción laboral.....	38
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral	39
Tabla 7 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov	40
Tabla 8 Coeficiente de calidad de vida y satisfacción laboral	41
Tabla 9 Coeficiente de la dimensión carga en el trabajo y la satisfacción laboral	42
Tabla 10 Coeficiente de la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral.....	43
Tabla 11 Coeficiente de la dimensión apoyo directivo y la satisfacción laboral	44

Índice de figuras.

Figura 1 <i>Nivel de la calidad de vida laboral</i>	36
Figura 2 Nivel de la satisfacción laboral.	38

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

En estos tiempos el trabajador ya no solo se preocupa por contar con un empleo con buenos sueldos, sino también conseguir un lugar de trabajo que goce de un buen ambiente laboral donde puedan desarrollar sus funciones. De dicha forma podrán sentirse a gusto de tal manera que su interés por el trabajo sea satisfactorio, ya que de esa forma puedan tener un completo bienestar. A lo largo del tiempo el trabajador tiene nuevas perspectivas cuando se refiere a la dinámica laboral, buscando cubrir sus expectativas para poder identificarse, comprometerse y continuar en un trabajo.

Pese al cambio de prioridades dentro de las necesidades de los trabajadores, aún existen empresas que hacen caso omiso al sentir de sus recursos humanos, descuidando el aspecto fundamental que es asegurar su bienestar dentro de la institución; la cual es velar por el bien común. En tal sentido, muchas veces las instituciones no cumplen con lo prometido a sus trabajadores, vulnerándose sus derechos.

Por otro parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), por medio de investigaciones a 38 países, se encontró que los mexicanos (2.225 horas/año) y los costarricenses (2.212) son los que más horas laborales manejan actualmente. (BBC Mundo, 2018). Esta realidad degrada el bienestar del trabajador, así como la naturaleza del propio trabajo, a causa de planes agotadores que destruyen real e intelectualmente al compañero, que con frecuencia acaba cometiendo errores o equivocaciones en su parte laboral.

Los trabajadores necesitan sentirse valorados y que cuentan con las condiciones adecuadas para permanecer en un trabajo, pero si ellos tienen malestares en la parte laboral o tienen una comunicación mala, la organización no les brinda estabilidad, existe falta de seguridad laboral, entre otros; percibe una insatisfacción total debido a su desfavorable calidad de vida laboral.

Le Bienvenu, quien es editor de alto rango del diario Perú21, afirma que existe un patrón en el planeta de que las nuevas edades son significativamente más conscientes del tema de la satisfacción personal y la relación organización-individuo. Además, mantiene que hay un interés creciente de los Millenials por

una mayor satisfacción personal en sus entornos de trabajo. Dice que los trabajadores buscan lugares donde se puedan sentir bien, clamados, viéndose una calidad de vida desde el enfoque laboral adecuado (Gestión, 2015)

En este sentido, es claro que los individuos que ahora mismo se encuentran en algún punto del rango de los 20 y 30 años de edad, considerados millenials, centran sus supuestos en encontrar una línea de trabajo razonable, con condiciones que les permitan crear y desarrollarse de manera experta, por la independencia y confianza que les dan sus jefes. Se da desde el ranking de los trabajadores millenials, donde el 42% de los trabajadores que laboran dentro de instituciones públicas son personas millenials, que categorizan su intención de trabajo dentro de una buena condición laboral.

Dicha evaluación del INEI durante el 2017, aborda un puntero positivo en cuanto a la cobertura de salud, mientras que, en la parte de seguridad laboral, confirma una perspectiva negativa. La ausencia de seguridad laboral pone al especialista en una condición de preocupación constante, que siente que su apoyo y devoción no son estimados, mostrando desanimo e insatisfacción en el trabajo.

La historia de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, es una municipalidad que durante el gobierno del general Manuel Odría, en la víspera de la Navidad de 1954, Ciudad de Dios se convirtió en la primera invasión en el sur de Lima. Miles de familias llegaron a asentarse en lo que se denominó en ese entonces “La Barriada de Ciudad de Dios” en alusión a la fecha del nacimiento del niño Jesús. Con el paso de los años esta zona empezó a urbanizarse.

Se dice que la invasión fue gestada por trabajadores de los diarios La Prensa y Última Hora. Sociólogos e historiadores aseguran que otra causa de la invasión fue que trabajadores de la época pasaban por esas pampas utilizando la única carretera (hoy avenida Los Héroes) en dirección a las obras en el campamento de Atocongo quienes veían en las pampas la posibilidad de tener un terreno.

Once años después de dicho posicionamiento, se creó el distrito de San Juan de Miraflores. Transcurría el primer Gobierno del Arquitecto Fernando Belaúnde Terry, quien mediante la Ley N° 15382 oficializó el distrito, conformado

en ese entonces por los centros poblados de Pamplona Baja, Pamplona Alta y San Juan.

Desde ese momento, nuestro distrito inició un crecimiento de población, con ciudadanos emergentes y trabajadores con la obligación de llevar el pan a su mesa. El distrito está comprendido en seis sectores: Zona Urbana, Pamplona Alta, Pamplona Baja, Pampas de San Juan, María Auxiliadora y Panamericana Sur.

Asimismo, San Juan de Miraflores cuenta con el centro de abastos más importante de la zona como es el mercado Cooperativa Ciudad de Dios, el Museo de los héroes, el terminal de Atocongo, el estadio IPD y el Parque Zona Huayna Cápac.

Dentro de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, hay un sentido de falta de consideración con los recursos humanos, viéndose que la calidad de vida desde el enfoque laboral no es la más adecuada, presentando en sus trabajadores administrativos una carga laboral considerable, porque algunos de ellos realizan funciones que no están establecidas. A esto se le suma el descontento que tienen los trabajadores para laborar representado por una intención de insatisfacción como por ejemplo sentirse cómodos con el sueldo parecido, o el lugar que tienen frente a la consideración con sus jefes. Es por ello que los trabajadores administrativos son estudio de muchas investigaciones y es necesario conocer cuáles son las condiciones frente a estas variables.

La municipalidad cuenta con trabajadores administrativos que son 100 contratos por Cas, que es un tipo de contrato que se renueva por periodos meses, o también bajo la modalidad del nombramiento, que es cuando tiene un contrato más duradero y con otras consideraciones dentro de la organización.

Ambos, ayudan a garantizar que las oficinas funcionen correctamente y sacar adelante una gestión gubernamental, Actualizando, registrando y almacenando información y documentos. Para poder así responder a las metas y plan de trabajo que tiene la gestión del Gobierno Local. El descontento de satisfacción laboral que se da es por la falta de gestión realizada por la institución frente a su calidad laboral.

En este sentido con lo presentado, se indica como materia de estudio investigativo “Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores

administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores periodo 2021”,

1.2 Antecedentes de estudio

Internacionales.

Singh et al. (2020), en su artículo científico, con una investigación descriptiva correlacional, utilizó como herramienta de acogida el interrogatorio, la muestra de la investigación fue 965 colaboradores de una organización del estado, tenía como finalidad relacionar la dimensión motivación intrínseca con la satisfacción laboral, donde se observa que los trabajadores mientras más motivados se encuentre mayor satisfacción tendrán de laborar dentro de las instituciones, de acuerdo a esto se muestra una prueba estadística, la cual es la Rho de Spearman hecha, con una correlación de ,736 y significancia bilateral 0,000. Conclusiones, Lo que nos quiere decir este es una buena formar de relación que puede haber entre las variables, donde se aprueba la hipótesis donde a mejor condiciones de motivación de los trabajadores más será las satisfacciones laborales.

Banaszak-Holl (2016), en su artículo científico, con una investigación descriptiva, el cuestionario fue el método que usó este autor para su investigación, con una muestra de 123 trabajadores de empresas de manufactura envasadora de pescado, tuvo como objetivo observar el comportamiento de la variable satisfacción donde sus resultados muestran que hallazgos sugieren que, en relación con el coraje en el lugar de trabajo, el comportamiento valiente y el compromiso organizacional es visto como una forma importante de trabajo en la identidad que ayuda a las personas a minimizar las incongruencias entre sus identidades personales y sociales a través del trabajo. Alcanza la satisfacción un 25% considerable en a la favorabilidad de los trabajadores. Conclusiones: Se puede decir que este describe las formas de las cuales se muestra la satisfacción dentro de una organización.

Rodríguez (2016) desarrollo una investigación en la cual tuvo como uno de los objetivos analizar la relación de la satisfacción laboral con la calidad de vida laboral del personal estudiado. El examen fue una investigación observacional transversal. Como indican los resultados obtenidos, la carga laboral dentro del trabajo es percibido de manera negativa frente a satisfacción laboral, dándose como resultado una correlación negativa media entre carga en el trabajo y satisfacción laboral con una Rho de Spearman de -0.245. Concluye que lo mencionado anteriormente puede servir para la presente investigación porque se ve una negatividad de correlación entre la carga en el trabajo y la satisfacción laboral, donde se observa que las condiciones de mucha carga en el trabajo mencionan una manera de satisfacción mas baja.

Rebolledo (2015), dirigió un examen plenamente orientado a relacionar el grado de satisfacción personal se puede afirmar que los comerciantes del cuadrante concentrado en la ciudad de Chillán presenten un grado decente de Satisfacción Laboral al igual que una visión decente de su Calidad de Vida, coeficiente de correlación de 0.874 y significancia bilateral de 0.000. Puede verse que hay correlación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida donde a mejor condiciones de variables hay situaciones..

Nacionales.

Castillo (2018), dirigió con el objetivo de decidir la conexión entre la satisfacción personal competente y la realización de la ocupación en los trabajadores del espacio de RRHH de la SUNAT. Lima 2016. el efecto posterior de la exploración muestra que existe una conexión crítica entre la calidad y satisfacción de la ocupación en los especialistas del espacio de RRHH de la SUNAT controlada por Rho de Spearman = 0,803, frente al (nivel de significación fáctica) de $p < 0,05$. Conclusiones donde dentro de instituciones públicas, las personas priorizan mucho la calidad de vida que deben tener dentro del trabajo, como por ejemplo las conformaciones de la motivación dentro de la gestión empresarial, sin embargo, esto se da directamente dentro de las instituciones ligado con la satisfacción.

Reyes (2017), impulsó a correlacionar ambas variables del estudio, se puede afirmar que la percepción que tienen los educadores de los establecimientos educativos estatales respecto a la naturaleza de la vida laboral sea alta ni baja. El resultado es que existe una gran relación entre la LQOL y la QOL de los educadores, aunque es negativa y con una inclinación marginalmente moderada.

Encomenderos (2017), encontró en su investigación con un propósito de hallar la relación entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral según la opinión de los trabajadores de una municipalidad, donde se evidencia que ellos piensan que el apoyo directivo está presente pero no gestionado de manera adecuada, lo cual indica que se ve reflejado en la satisfacción laboral, porque sienten que se les da facilidades dentro de su centro laboral, esto se evidencia dentro de la correlación de Tau B de Kendall donde el coeficiente arroja un ,452, se concluye que donde a mejor apoyo directivo mayor será la satisfacción laboral.

Avila, et al. (2017) en su trabajo mostro que encontró un grado de realización "cumplido" en la gran mayoría seguido por el nivel calidad del trabajo, cabe destacar que lo que logró esto fueron los marcadores: contraste en las tarifas salariales entre los compañeros de un nivel similar, ausencia de preparación ofrecida al nuevo personal que inscriben.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Calidad de vida laboral.

Para poder estudiar las variables es necesario plantear bases teóricas, entre las bases teóricas tenemos la mencionada para la calidad de vida a la siguiente:

La teoría de las necesidades, donde puede percibirse que para comprender la vida laboral, es vital que se hable de las necesidades humanas, ya que éstas son las que se reúnen para satisfacer esas necesidades, teniendo la opción de apoyar los estados de funcionamiento de los trabajadores. La satisfacción personal lograda por los individuos dependerá de las opciones accesibles para satisfacer suficientemente sus necesidades humanas. Estas últimas respuestas pueden orientar algunas reglas que pueden ser ejecutadas en la naturaleza de la vida

laboral, las cuales crean el cumplimiento de una sobreabundancia. (Max-Neef, 1994. p.38).

Max-Neef (1994), menciona una relación entre la calidad de vida dentro del trabajo frente a la situación que se puede mostrar dentro de la complacencia de laborar dentro de la institución en relación con varios aspectos laborales, donde a mayor percepción de la calidad de vida laboral, de alguna manera la satisfacción será más positiva.

Desde el enfoque humanista o también conocida como la teoría de las relaciones humanas, se considera como el precursor Elton Mayo, donde se considera que el fundamento necesario para que funcione una empresa es que el trabajador sea mirado como un recurso conductual aportante para la productividad desde el enfoque de su gestión en la mejora de la condición laboral de este, después esta teoría, se refuerza con la de Hawthorne para el año 1927 (citado D'Alessio, 2015, p.55).

Muestran nuevas corrientes que trata de estudiar tanto la Administración de las organizaciones con el avance de la tecnología.

En cuanto surgen otras corrientes como el enfoque de las competencias, que pertenece al enfoque clásico de los recursos humanos, pero luego de transcurrido los lustros se ve evidenciado la lucha por la consideración justa de los trabajadores frente a la gestión hecha por los trabajadores, mostrándose en el país anglosajón.

Se contempla además la hipótesis de las suposiciones, donde la metodología de Vroom (1964) recomienda que las personas eligen actuar con un objetivo específico en mente dependiendo de su suposición sobre el resultado final.

La teoría consultada en diversos autores corresponde para ver la necesidad del estudio de la calidad de vida laboral dentro de la gestión de organizaciones, esto permite al trabajador social salvaguardar este ámbito importante.

La esperanza aclara cómo las personas se decantan por elecciones para lograr un resultado que consideran más significativo. En este sentido, los trabajadores tienen la suposición de buscar un clima encantador y sólido en el que crear,

donde se cumplan tanto sus suposiciones financieras como sus entusiasmos. Esta es la mejor manera de lograr una adecuada satisfacción personal.

Para muchos autores, la calidad de vida laboral labora, es salud, es vida tranquila dentro del centro laboral (J.F.Herrán, 2014), por ello los conceptos que preceden al de calidad de vida laboral, son sostenidos en un importante desarrollo a partir de la década de los 60's.

La calidad de vida laboral ha sido definida de múltiples formas, de acuerdo al abordaje que se le dé: desde una simple percepción de las personas, en donde su evaluación se basa en las expectativas y proyectos de las mismas; pasando por definiciones de economistas, en donde se define como nivel de vida y se relaciona con la posesión de capacidades y bienes materiales; o la del punto de vista médico o empresarial, volviéndose su evaluación muy obtusa, sin tomar en cuenta la percepción de los individuos; hasta definiciones más elaboradas, en donde se mezclan las necesidades básicas humanas (Sison, 1994).

Actualmente, evaluar la calidad de vida laboral, y los investigadores parecen coincidir en que la evaluación subjetiva ha de tener en cuenta las percepciones individuales sobre experiencias vitales en áreas como las actividades en la comunidad laborales, el bienestar físico y material, el desarrollo personal, la satisfacción, la felicidad, etc. (Verdugo, M. y Vicent, C. 2004).

Como indica Camacaro, se establece que la naturaleza de la vida laboral incluye un conjunto de normas orientadas a la consecución de ventajas normales y relacionadas, tanto para el trabajador como para la empresa, donde el factor humano se percibe como un eje sobrenatural para la satisfacción de los objetivos y, posteriormente, se conceden condiciones de trabajo satisfactorias los trabajadores para que alcancen su plena realización.

Cabezas (2000) subraya que la calidad de la vida laboral proviene de la experiencia de prosperidad obtenida a partir del equilibrio visto por la persona entre las exigencias del trabajo y los activos mentales, autoritarios y sociales accesibles para afrontarlas. Establece las medidas de acompañamiento como clases de estimación:

Hace referencia a que carga en el trabajo, es visto como el discernimiento que el especialista tiene de las peticiones del trabajo, que incorporan los marcadores de: la medida del trabajo, el aumento y la sobrecarga, la presión conseguida por la medida del trabajo o para mantener la calidad. Esencialmente, los enfrentamientos con otros en el trabajo, la ausencia de tiempo para la vida individual, el malestar real en el trabajo, el peso de la responsabilidad y las interferencias irritantes, entre diferentes puntos de vista. (Ríos, 2018, p. 85)

En ese sentido, la responsabilidad comúnmente se presenta al agotamiento que hace que el trabajador no esté apto para desempeñar con eficiencia sus obligaciones, debido a la presión del tiempo, así mismo abre al especialista a percances o enfermedades relacionadas con la palabra.

Con respecto a la motivación intrínseca: es la inspiración individual, debido a los componentes internos que deciden la necesidad y, por lo tanto, la conducta impulsada enfocada al cumplimiento competente. A continuación, se consideran: el tipo de trabajo realizado, la inspiración encontrada, el interés por prepararse, el apoyo familiar y el ansia de ser inventivo. Asimismo, la preparación que recibe y la ayuda del grupo. (Ríos, 2018, p. 85)

La motivación intrínseca es abstracta e incluye el cumplimiento de puntos de vista apasionados que soliviantan el gran trato, el auto reconocimiento y las diferentes perspectivas identificadas con un sentimiento de prosperidad ajeno o entusiasta.

En cuanto al apoyo directivo, que alude a la ayuda entusiasta que prestan los directores a las personas que trabajan en el establecimiento. Se piensa en las perspectivas que acompañan: la posibilidad de comunicar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el salario, el reconocimiento del esfuerzo, la posibilidad de ser avanzado, el apoyo de los directivos o delegados y los amigos. (Ríos, 2018, p. 85).

Además, incorpora la obtención de datos sobre las consecuencias del trabajo, la autogestión u oportunidad de elección, el surtido de trabajos y la posibilidad de ser innovador, entre otros puntos de vista (Grimaldo, 2010).

Grimaldo, M. (2010). Naturaleza de la vida experta en estudiantes de Ciencias de la Salud. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología. Universidad de San Martín de Porres.

La ayuda administrativa se manifiesta adicionalmente en los aportes que realizan los supervisores o jefes a su personal, con el fin de desarrollar aún más los resultados. Esta ayuda beneficia tanto al compañero como a la propia empresa, ya que tendrá una presentación superior de sus colaboradores.

Satisfacción laboral

La Teoría Higiénico-Motivacional, donde esta hipótesis muestra que la presencia de determinadas variables está relacionada con la realización laboral, y la carencia de otras con la decepción laboral (Herzberg, 1968).

Las variables presentes, que son fuentes de realización, se denominan factores persuasivos y son naturales para el trabajo (realización, reconocimiento de la realización, el trabajo actual, obligación y desarrollo o progresión). Por otro lado, los componentes que faltan, que son fuentes de decepción, se clasifican como factores de limpieza y son ajenos al trabajo (disposiciones de la organización y el consejo, la dirección, las conexiones relacionales, las condiciones de trabajo, la compensación, el estatus y la seguridad).

Con respecto a la hipótesis del ajuste al trabajo, esta hipótesis expresa que cuanto más se identifiquen las capacidades de un individuo (información, experiencia, perspectivas y conducta) con las necesidades del trabajo o de la asociación, más probable será que desempeñe un gran trabajo y, posteriormente, sea visto como aceptable por la empresa (Dawes, 1994).

Además, cuanto más se identifiquen las fortificaciones (recompensas) del trabajo o de la asociación con las cualidades que un individuo trata de cumplir a través del trabajo (realización, solaz, estatus, desinterés, seguridad y autogobierno), más probable será que el individuo vea el trabajo como satisfactorio. El nivel de realización y decepción se consideran indicadores de la probabilidad de que un

individuo permanezca en su trabajo, prevalezca en él y obtenga los premios normales.

Con respecto a Aamodt (2007), referenció que es percibido como un estado entusiasta, positivo o negativo de acuerdo a la experiencia laboral que comunica la secuela de cómo el trabajador ve su trabajo y cómo éste cumple con los requerimientos que considera significativos, lo que denomina supuestos. (p. 300)

En lo que a él respecta, Solum (2009), llama la atención sobre que la realización refleja cómo los individuos descubren la satisfacción en su trabajo. La realización de la ocupación se ha relacionado con el mantenimiento de los trabajadores y la baja rotación de la ocupación. (p. 367)

Lo afirmado por Solum refiere que la satisfacción en el trabajo se da de acuerdo al grado de bienestar que obtienen los trabajadores dentro de la empresa, contrarrestando actitudes negativas como el abandono del puesto.

La teoría de satisfacción que se guía en este estudio mejora la perspectiva del trabajador social, frente a observar que tipo de gestiones debe realizar la empresa para generar buenas formas de trabajo dentro de las municipalidades.

Los autores anteriores coinciden en que la satisfacción laboral proviene de la valoración de todos los aspectos que rodean el contexto del trabajo, donde se toma en cuenta tanto los aspectos físicos de la empresa como los aspectos emocionales, que se desprende de la interacción con los demás miembros (compañeros, jefes, clientes)

Como indica Marchant (2005), cuanto más bien se sientan los individuos respecto al lugar de trabajo en su organización, más actuarán hacia la asociación, y cuanto menos aceptable sea, menor será el nivel de conducta práctica hacia la organización.

Con respecto a las definiciones, según el autor González (2011) menciona que la satisfacción en el trabajo es un término que engloba la predisposición positiva del colaborador en función de la percepción resultante y objetiva de las experiencias laborales, esto lo hace a través de sus dimensiones que son condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales (p.56).

La satisfacción laboral se estima a través de variables decisivas que permiten saber si un individuo se siente alegre y bien con las ventajas que le proporciona la organización. En cuanto a los componentes de las Condiciones Físicas, consideran los atributos ecológicos que la organización tiene accesibles para que los representantes realicen su trabajo. Lugar de trabajo, se identifica con el clima actual (marco de las oficinas). Orden e Higiene, como su nombre indica, se identifica con la pulcritud del marco.

Lo mencionado en Beneficios laborales. son las condiciones dadoras favorables (trato de empresa a empleado), que se da de acuerdo a las prestaciones laborales del subordinado. Salarios, es el pago que es realizada por la empresa a sus trabajadores frente a la oferta del mercado que trata de ser estable. Líneas de Carrera, es el desarrollo que puede tener el trabajador dentro de la empresa y que genera en este, en el tema laboral. Estabilidad de puesto, tiene que ver con la satisfacción de la continuidad del puesto de trabajo. Las Relaciones Interpersonales, teniendo una excelente satisfacción laboral dentro de la empresa, aseguraremos un trabajo en equipo y que todas las áreas de estas estén en comunicación, retribuyéndose de esta manera en la productividad del trabajador y consiguiendo una buena toma de decisiones para la resolución de conflictos. Trabajo en Equipo, esta relacionado con el trabajo realizado de manera adecuado con los compañeros de la empresa brindando un buen ambiente laboral. Comunicación, se hace referente en como es la forma de comunicarse a través de la aceptación entre el trabajador y la empresa. (Gonzales, 2011, p. 55 - 79).

1.4 Formulación del Problema.

Problema general

¿Cuál es la relación de calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Jun De Miraflores -2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación de dimensión carga en el trabajo de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan De Miraflores-2021?

¿Cuál es la relación de dimensión motivaciones intrínsecas de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores-2021?

¿Cuál es la relación de dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores -2021?

1.5 Justificación e importancia del estudio

La justificación según Hernández, Fernandez (2014) : La Justificación de un estudio son los parámetros a los que se guía la investigación para viabilizar la, de acuerdo a diferentes criterios entre ellos están los de conveniencia, relevancia social, implicancias practicas y metodología:

Así también el presente trabajo se justificará a través del criterio de conveniencia, porqué dará a conocer la situación encontrada a través de los niveles de la calidad de vida y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad del distrito estudiado, beneficiando de esta manera a la organización del estado.

Para la justificación en relevancia social el presente estudio, beneficiará a través de los resultados hallados, a la condición laboral por la que pasan los empleados de la organización evaluada, ya que se puede tomar medidas para mejorar dicha condición y llegar a un beneficio mutuo entre ambas partes (organización y colaborador).

Este trabajo también se justificará con el criterio de valor teórico, ya que aborda los temas de calidad de vida y satisfacción en los colaboradores, en función del estudio de varias teorías relacionadas a las variables, generando de esta manera un sustento teórico adecuado para otros lectores.

Esta investigación se justificará a través del criterio de implicaciones prácticas ya que gracias a los resultados de la investigación se planteará en las recomendaciones estrategias para mejorar de manera adecuada los niveles encontrados para ambas variables.

Así también tuvo esta investigación una justificación metodológica, ya que los pasos a seguir para la realización de este, se hará a través del método científico.

1.6 Hipótesis.

Hipótesis general.

H1. Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Jun De Miraflores -2021

Ho. No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Jun De Miraflores -2021

Hipótesis específica.

H2. Existe relación significativa entre la dimensión carga en el trabajo de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan De Miraflores-2021

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión carga en el trabajo de la calidad de vida laboral no se relaciona de manera significativa la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan De Miraflores-2021

H3. Existe relación significativa entre la dimensión motivaciones intrínsecas de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores-2021.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión motivaciones intrínsecas de la calidad de vida laboral no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores-2021.

H4. Existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores -2021

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral no se relaciona de manera significativa con en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores -2021

1.7 Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Jun De Miraflores

Objetivo específico.

Establecer la relación entre dimensión carga en el trabajo de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan De Miraflores

Establecer la relación entre dimensión motivaciones intrínsecas de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores

Establecer la relación entre dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores

CAPITULO II: MATERIAL Y METODO

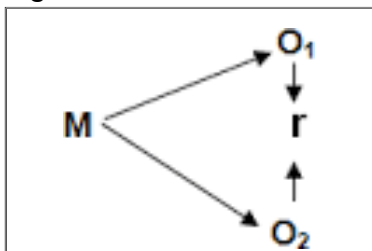
2.1. Tipo y Diseño De Investigación.

La investigación corresponde a un tipo aplicada. Según Alvitres (2000) define a que la participación en la aplicación de instrumentos desde su validación como colección de datos a la población o muestra.

La investigación de nivel correlacional es aquella investigación que mide la correlación bivariadas de las variables frente a los lineamientos del estudio, a través de pruebas estadísticas como Rho de Spearman y R de Pearson. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93)

La investigación es de diseño no experimental y de corte transversal. Ya que muestra un estudio sin alteración de cambio en los niveles de las variables y también la aplicación o estudio de los instrumentos a su muestra es de un determinado periodo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 151)

Figura 1. Diseño de investigación



Dónde:

M : Muestra

r : relación entre variables

O₁ : Observación de la calidad de vida laboral

O₂ : Observación de la satisfacción laboral

Además, el enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que los resultados están en función de enfoques numéricos. Rodríguez (2010), es cuando se estudia las variables desde cuestionarios como escala de Likert, que muestran resultados de porcentajes en niveles u opiniones de la muestra (p. 32).

2.2. Población y muestra.

2.2.1 Población.

La población de estudio lo conforman los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores, provincia de Lima.

Cabe mencionar que según Ramírez (1997, p.64), dice que la población es un conjunto de personas que guardan características comunes y su estudio ayuda a resolver los objetivos de las investigaciones.

La población de estudio lo conforman 100 colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de SJM

Tabla 1 Distribución de la población de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de SJM

Trabajadores	Femenino	Masculino	Total
Nombrados	20	55	75
Contratados	10	15	25
Total	30	70	100

Fuente. Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores elaborado por el equipo de investigación a través de los padrones a través del área de logística recursos humanos

Los criterios de inclusión son los trabajadores administrativos que laboran dentro de la municipalidad estudiada donde tengan un mayor tiempo de contratación de más de tres meses.

Los criterios de exclusión son trabajadores que no cumplan funciones administrativas que laboran dentro de la municipalidad estudiada donde sus estadías son menores de tres meses.

2.2.2. Muestra.

Ramírez (1997) menciona que una muestra censal es la población que es considerada como muestra, cuando es una cantidad fácil de investigar, guardan características similares entre si (p.45).

Para la investigación la muestra se determina de forma no probabilística y es de tipo censal, considerando a la totalidad de la población, los 100 colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores.

Características de unidad

Los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, contratos por Cas, que es un tipo de contrato que se renueva por periodos meses, o también bajo la modalidad del nombramiento, que es cuando tiene un contrato más duradero y con otras consideraciones dentro de la organización.

Ambos, ayudan a garantizar que las oficinas funcionen correctamente y sacar adelante una gestión gubernamental, Actualizando, registrando y almacenando información y documentos. Para poder así responder a las metas y plan de trabajo que tiene la gestión del Gobierno Local.

2.3. Variables y Operacionalización.

Variable 1. Calidad de Vida.

Cabezas (2000) la calidad de vida laboral, es aquella calidad que percibe el trabajador frente al equilibrio que busca este mismo desde su integridad personal, en este caso considera a la motivación, carga de trabajo y apoyo directivo. Entre sus principales indicadores están la carga laboral, las capacitaciones cantidad de trabajo.

Variable 2. Satisfacción laboral.

González (2011) menciona que la satisfacción en el trabajo es un término que engloba la predisposición positiva del colaborador en función de la percepción resultante y objetiva de las experiencias laborales, esto lo hace a través de sus dimensiones que son condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales. Entre sus principales indicadores eran los ambientes de trabajo, salarios, entre otros.

- Comunicación
 - Reconocimiento y promoción
 - Apoyo de superiores y compañeros
 - Autonomía
- Variedad en el trabajo

Variable: 2 SATISFACCION LABORAL	González (2011) menciona que la satisfacción: “es un conjunto de actitudes de aceptación emocional de sus requerimientos en algunos casos, que puede tener un trabajador frente a diversas condiciones que se muestran en la gestión empresarial.” (p.56).	Es la sensación de complacencia que tiene el empleado dentro de las condiciones tanto físicas, de interacción personal como también en los beneficios laborales de que le ofrece la empresa que lo contrata. Esta variable se mide con un cuestionario llamado “diagnóstico de satisfacción laboral” de elaboración propia.	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	Ordinal
				Limpieza e Higiene	
				Salarios	
			Beneficios Laborales	Líneas de Carrera	
				Estabilidad del puesto	
			Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	
	Comunicación				

Fuente : elaboración propia , basada DEL DOCUMENTO SATISFACCION LABORAL

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica es la forma de cómo se llega del investigar a la muestra que se quiere estudiar, la encuesta es la forma como es que el investigador a primera mano encuesta e interroga a personas para alcanzar los objetivos de la investigación. (López y Fachelli, 2015, p. 8)

2.4.2. Instrumentos

Se utilizó el instrumento llamado Calidad de Vida Profesional [CVP-35] de Carmen Cabezas Peña (2000), validado en el Perú por Grimaldo Muchotrigo (2010), donde tiene 35 preguntas y sus respuestas están de acuerdo a la escala de Likert, se divide en tres dimensiones de acuerdo a la variable y se representa con un rango baremos. Los resultados serán mostrados a través de la categorización de agrupaciones que se realizan de acuerdo a la ficha técnica de los varemos donde la variable y dimensiones son las que se muestran.

En el caso de la variable de investigación satisfacción laboral, se utilizará el Cuestionario de Evaluación de la Satisfacción Laboral, diseñado en elaboración propia, el cual presenta 15 ítems, que se miden en escala de likert. El cuestionario evalúa 3 dimensiones, condiciones de confort o físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales. Los resultados del cuestionario e harán de acuerdo a una agrupación y categorización de los baremos establecidos de acuerdo a la ficha técnica.

2.4.3. La validez

Se hace a través del juicio de especialistas, donde con la opinión de tres especialistas evalúan cada una de las preguntas del instrumento para ver la congruencia de redacción entre el indicador, la dimensiones y la variable.

2.4.4. Confiabilidad.

La confiabilidad es un proceso que se realiza para ver si los resultados en las respuestas de las preguntas están de acorde con lo que se busca, la congruencia se evalúa a través de una prueba piloto, y se puede utilizar la prueba estadística alfa de crombach para determinar si es confiable o no (Lopez y Fachelli, 2015).

Se aplicó la prueba estadística Alfa de Crombach, la cual arroja un resultado para ambos cuestionarios mayor a 0.800 lo que nos quiere decir que a través de estos instrumentos es confiable. Para la realización de la prueba estadística hubo una prueba piloto de 15 trabajadores de características a fines a la población (ver Anexo)

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Paso 1

Se recopiló información en relación a las dos variables de estudio, mediante página WEB, Tesis, artículos científicos y mediante libros para realizar nuestro estudio

Paso 2

A ello se adaptó el instrumento, el cual fue sometido a una validación, garantizando así la confiabilidad del instrumento usando el modelo de consistencia interna EL ALFA DE CRONBASH.

Paso 3

Nos contactamos con los encargados del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de San Juan de Miraflores el gerente y subgerente, quienes nos aprobaron la carta de consentimiento para la aplicación del instrumento

Paso 4

Se estableció comunicación con los trabajadores Aplicando así el cuestionario de manera presencial y virtual vía zoom

Paso 5

Va a ser virtual y presencial la encuesta, vía zoom y wasap ya que por Google formulario los trabajadores se complican , se va a utilizar lápiz ,papel, borrador ,laptop , celular. Después de eso se tabula con programas tales como el Spss.

Paso 6

Se utiliza pruebas estadísticas como la Rho de Spearman dando como resultados correlaciones..

Paso 7

Se compara con antecedentes y teorías los resultados de la investigación dando conclusiones específicas

2.6. Criterios éticos.

López (2015), enfatiza que los aspectos éticos son normas a seguir para salvaguardar la a severidad y seriedad de esta investigación a través de diferentes criterios, los cuales están presentes a continuación:

Se buscó la **autorización** de los colaboradores administrativos frente a las autoridades correspondientes de la organizaron a evaluar, también se mantuvo la **confidencialidad** anónima de los encuestados para que estos no se vean perjudicados en sus trabajos. También los resultados fueron evidenciados para fines únicamente informativos. También debido a coyuntura se utilizó el respeto y el protocolo para encuestar a cada uno de los encuestados.

2.7. Rigor científico.

Ñaupas, et. al. (2015), enfatizan que el rigor científico es el criterio que se debe cumplir para que la comunidad científica de por aprobada la investigación. Entre ellos tenemos los siguientes criterios.

Valor de verdad, a través del estudio de validez interna entre los especialistas frente al instrumento utilizado. En cuanto a la aplicación, se utilizó la **confiabilidad** del alfa de crombach, viéndose evidenciado la aceptación estadística. También se utilizó la consistencia donde se puede ver el grado de réplica dada en la prueba piloto, y para la **neutralidad**, se ve que los resultados son mostrados sin ninguna situación distinta.

III.- RESULTADOS.

3.1.-Resultados de tablas y figuras

Resultados descriptivos.

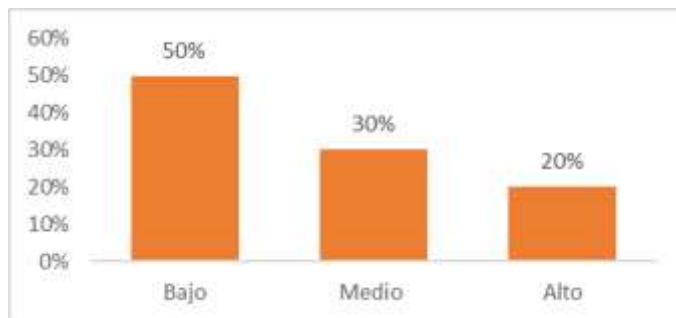
Variable Calidad de vida laboral.

Tabla 3 Nivel de la calidad de vida laboral

Percepción de los Trabajadores	Frecuencia	
	N°	%
Bajo	50	50.0%
Medio	30	30.0%
Alto	20	20.0%
Total	100	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

Figura 1 Nivel de la calidad de vida laboral..



Fuente: Tabla 3

La tabla 1 muestra que, la calidad de vida a través de la calificación de los trabajadores es de 50% en el nivel bajo. Se puede observar también que el 30% presenta una calidad de vida dentro del trabajo en la categoría media, Y se tiene también un 20% de los trabajadores que aduce que la calidad de vida dentro del trabajo es alta.

Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la calidad de vida laboral

Percepción de los trabajadores (Nivel)	Dimensiones de las dimensiones de la calidad de vida					
	Carga en el trabajo		Motivación intrínseca		Apoyo directivo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	10.0%	50	50.0%	45	45.0%
Medio	25	25.0%	33	33.0%	35	35.0%
Alto	65	65.0%	17	17.0%	20	20.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Nota. Cuestionario aplicado los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

En la tabla 4, se puede ver que la dimensión carga en el trabajo muestra su categoría más considerable en el enfoque alto con 65%, seguido de un 25% que se ubica dentro del nivel medio y solo un 10% que se muestra en el nivel bajo.

En cuanto a la motivación intrínseca podemos observar que la mayor predominancia se da en el nivel bajo con 50%, seguido del nivel medio con 33% y el 17% califica una motivación intrínseca alta.

Para lo relacionado con la dimensión apoyo directivo, se puede observar que los trabajadores representados con un 45% lo califican en el nivel bajo, seguido de un nivel medio con 35%, y un nivel alto con 20%.

Variable Satisfacción laboral.

Tabla 5 Nivel de la satisfacción laboral

Percepción de los Trabajadores	Percepción laboral	
	N°	%
Bajo	42	42.0%
Medio	38	38.0%
Alto	20	20.0%
Total	100	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

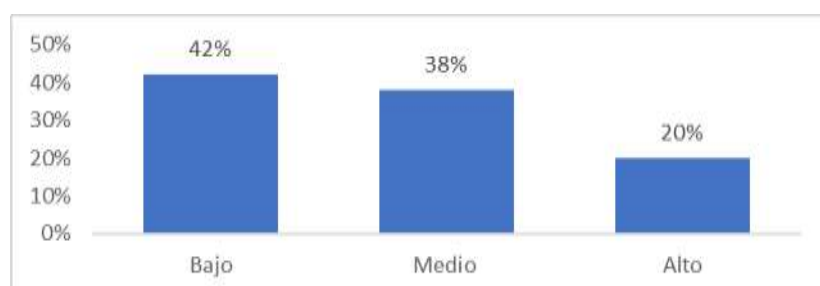


Figura 2 Nivel de la satisfacción laboral.

Fuente: Tabla 5

La tabla 5, muestra el nivel de la satisfacción laboral según el criterio de los trabajadores de la municipalidad, donde se muestra que el nivel más considerable es el nivel bajo con 42%, estos trabajadores mencionan una satisfacción media en un 38%. Mientras que el 20.0% la califica en alto.

Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral

Percepción de los trabajadores (Nivel)	Dimensiones de la satisfacción laboral					
	Condiciones físicas		Beneficios laborales		Relaciones interpersonales	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	30	30.0%	40	40.0%	30	30.0%
Medio	45	45.0%	38	38.0%	46	46.0%
Alto	25	25.0%	22	22.0%	24	24.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Nota. Cuestionario aplicado los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

Muestra en la tabla 6 que, de acuerdo a los resultados de la encuesta, en función de la dimensión condiciones físicas de la satisfacción laboral, el 45% de los trabajadores la califica como una satisfacción media, seguido de 30% de ellos que la califica como una satisfacción baja, 25% la califica de una satisfacción alta.

La satisfacción dentro de los beneficios laborales muestra una predominancia de tipo baja, observando que el 40% de los trabajadores presenta una satisfacción baja frente a esta dimensión, también se observa que el 38% de los trabajadores muestra un nivel medio de satisfacción, 22% de los trabajadores encuestados muestran una satisfacción baja de los benéficos laborales que se les brindan dentro de la municipalidad.

La dimensión relaciones interpersonales el 46% de los trabajadores se siente medianamente satisfecho con esta dimensión, también se observa que el 30% de los trabajadores se siente con una satisfacción baja con respecto a las relaciones interpersonales, mientras que el 24% siente tener una satisfacción alta.

Resultados inferenciales.

Se procede a verificar los supuestos de normalidad de los datos con la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov por tener grados de libertad.

H0 = Los datos siguen una distribución normal

Ha = Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si la sig. < 0.05. Rechaza H0 y acepta Ha

Si la sig. > 0.05. Acepta H0 y se rechaza Ha

Tabla 7 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida	,167	145	,000
Satisfacción laboral	,194	145	,000
Dimensión Carga de trabajo	,185	145	,000
Dimensión Motivación intrínseca	,202	145	,000
Dimensión Apoyo directivo	,129	145	,000

Según los resultados observados en la tabla 7, se infiere que los datos no cumplen con los supuestos de normalidad, por lo tanto, se procede a aplicar el estadístico no paramétrico de la Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Tabla 8 Coeficiente de calidad de vida y satisfacción laboral

			Calidad vida	de Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Calidad de vida	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad San Juan de Miraflores

Se afirma la hipótesis de investigación y se observa na correlación positiva con el coeficiente de ,702. nos permite decir que, existe una relación positiva alta entre ambas variables. Donde a mayor calidad de vida dentro del trabajo le brinde la municipalidad mayor será la satisfacción que tendrán.

Tabla 9 Coeficiente de la dimensión carga en el trabajo y la satisfacción laboral

			Carga en el trabajo	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Carga en el trabajo	el Coeficiente de correlación	de 1,000	-,302**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de -,302**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

Se aprueba la hipótesis de investigación, y se observa una correlación entre la variable y la dimensión con un coeficiente $-,302$, lo que nos permite decir que, una relación negativa (inversa) baja entre ambas. Donde a mayor carga en el trabajo dentro de la municipalidad menor será la satisfacción que tienen los trabajadores.

Tabla 10 Coeficiente de la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral

			Motivación Intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

Se aprueba la hipótesis de investigación y se observa la correlación entre la variable y dimensión con un coeficiente de 645, lo que nos permite decir que, una relación positiva media entre ambas. Donde a mayor motivación intrínseca los trabajadores se sentirán más satisfechos dentro de la municipalidad.

Tabla 11 Coeficiente de la dimensión apoyo directivo y la satisfacción laboral

			Apoyo directivo	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores

Se prueba la hipótesis de investigación, y se observa una correlación entre la variable y dimensión de ,532, lo que nos permite decir que, una relación positiva media entre ambas. Donde a mayor apoyo directivo los trabajadores se sentirán más satisfechos dentro de la municipalidad.

3.2. Discusión de resultados.

Para la investigación, se empieza discutiendo con los resultados de la determinación de la relación de las variables calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de San Juan de Miraflores, es por ello que se tiene como resultados de la investigación que en la tabla 8 donde encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó la existencia de relación significativa entre las variables calidad de vida y satisfacción laboral. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizada para estas variables, fue de ,702, lo que nos permite decir que, existe una relación positiva alta entre ambas variables. Donde a mayor calidad de vida dentro del trabajo le brinde la municipalidad mayor será la satisfacción que tendrán

Los resultados se pueden ver corroborados dentro de la investigación hecha por Castillo (2018), dirigió con el objetivo de decidir la conexión entre la satisfacción personal competente y la realización de la ocupación en los trabajadores del espacio de RRHH de la SUNAT. Lima 2016. el efecto posterior de la exploración muestra que existe una conexión crítica entre la calidad y satisfacción de la ocupación en los especialistas del espacio de RRHH de la SUNAT controlada por Rho de Spearman = 0,803, frente al (nivel de significación fáctica) de $p < 0,05$. Esta investigación permite concluir que dentro de instituciones públicas, las personas priorizan mucho la calidad de vida que deben tener dentro del trabajo, como por ejemplo las conformaciones de la motivación dentro de la gestión empresarial, sin embargo, esto se da directamente dentro de las instituciones ligado con la satisfacción.

Lo mencionado en líneas anteriores se puede ver dentro de la teoría del comportamiento dicha por Max-Neef (1994), donde sitúa la afirmación del párrafo donde menciona una relación entre la calidad de vida dentro del trabajo frente a la situación que se puede mostrar dentro de la complacencia de laborar en la institución en relación con varios aspectos laborales, donde a mayor

percepción de la calidad de vida laboral, de alguna manera la satisfacción será más positiva.

El trabajo mencionado dentro de esta discusión puede mejorar a una conclusión sobre los resultados del primero objetivo general donde se puede observar que los trabajadores dentro de las instituciones públicas quieren tener una buena calidad de vida dentro del trabajo a través de la gestión realizada por las organizaciones y esto se va a ver reflejado directamente dentro de la satisfacción laboral, ya que guardando mejores condiciones laborales hay mayor predisposición dentro del trabajo, y es del trabajador social mejorar esas condiciones. Cabe mencionar que ambas investigaciones guardan una afirmación en las hipótesis de investigación donde se prueba que la calidad de vida en el trabajo condiciona correlación a la satisfacción.

Así mismo, podemos mencionar el objetivo específico primero el cual responde a la correlación que se determina entre la dimensión carga en el trabajo de la calidad de vida y la satisfacción laboral dentro de la municipalidad, donde arroja a través de la tabla 9 que encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó la existencia de relación significativa entre la dimensión carga en el trabajo y satisfacción laboral. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizada, fue de $-,302$, lo que nos permite decir que, una relación negativa (inversa) baja entre ambas. Concluye que a mayor carga en el trabajo dentro de la municipalidad menor será la satisfacción que tienen los trabajadores.

Los resultados ,se pueden ver corroborados con la investigación hecha por Rodríguez (2016) desarrollo una investigación en la cual tuvo como uno de los objetivos analizar la relación de la satisfacción laboral con la calidad de vida laboral del personal estudiado (dimensión carga del trabajo). El examen fue una investigación observacional transversal. Como indican los resultados obtenidos,

la carga laboral dentro del trabajo es percibido de manera negativa frente a satisfacción laboral, dándose como resultado una correlación negativa media entre carga en el trabajo y satisfacción laboral con una Rho de Spearman de -0.245. Observar la aprobación de hipótesis de investigación donde hay correlación entre la carga en el trabajo y la satisfacción laboral.

Se observar también la teoría dada por Rios (2018) quien en hace referencia a que carga en el trabajo, es visto como el discernimiento que el especialista tiene de las peticiones del trabajo, que incorporan los marcadores de: la medida del trabajo, el aumento y la sobrecarga, la presión conseguida por la medida del trabajo o para mantener la calidad. Esencialmente, los enfrentamientos con otros en el trabajo, la ausencia de tiempo para la vida individual, el malestar real en el trabajo, el peso de la responsabilidad y las interferencias irritantes, entre diferentes puntos de vista.

Podemos llegar a concluir que la carga en el trabajo dentro de los trabajadores municipales están presente de manera negativa, ya que sienten que no se les brinda adecuadamente una situación favorable de funciones, se les sobrecarga el trabajo dándoles funciones que no están establecidas de repente dentro de su puesto de trabajo, lo que hace que estos sientan un descontento generando una insatisfacción laboral dentro de ello. Esto hace que el trabajador social debe buscar mecanismos de mejora en las condiciones de la carga del trabajo para que de esta manera los trabajadores mejoren sus formas de laborales.

Para la discusión del segundo objetivo específico, el cual es hallar la relación entre la motivación intrínseca de la calidad d vida y la satisfacción laboral, se tiene como resultado que en la tabla 10, encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó la existencia de relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizada, fue de ,645, lo que nos permite decir que, una relación positiva media entre ambas. Donde a

mayor motivación intrínseca los trabajadores se sentirán más satisfechos dentro de la municipalidad.

Los resultados, se pueden ver corroborados dentro de la investigación hecha por Singh et al. (2020), en su artículo científico, con una investigación descriptiva correlacional, utilizó como herramienta de acogida el interrogatorio, la muestra de la investigación fue 965 colaboradores de una organización del estado, tenía como finalidad relacionar la dimensión motivación intrínseca con la satisfacción laboral, donde se observa que los trabajadores mientras mas motivados se encuentre mayor satisfacción tendrán de laborar dentro de las instituciones, de acuerdo a esto se muestra una prueba estadística, la cual es la Rho de Spearman hecha, con una correlación de ,736, donde su significancia a bilateral muestra una aprobación de hipótesis donde a mejor condiciones de la motivación se muestra también satisfacción.

La teoría que menciona una mejor forma de la motivación y como se correlaciona con el trabajo se puede observar en la teoría dicha por Rios (2018), quien dice que es la inspiración individual, debido a los componentes internos que deciden la necesidad y, por lo tanto, la conducta impulsada enfocada al cumplimiento competente. A continuación, se consideran: el tipo de trabajo realizado, la inspiración encontrada, el interés por prepararse, el apoyo familiar y el ansia de ser inventivo. Asimismo, la preparación que recibe y la ayuda del grupo.

Los resultados muestran que la motivación intrínseca juega un rol fundamental dentro de los trabajadores de la municipalidad para que estos se sientan satisfechos de laborar dentro de la institución, esto se debe que ellos buscan a través del reconocimiento, la capacidad de llenos mismo por genera un buen ambiente de trabajo al querer crecer profesionalmente hace que se predispongan a generar una situación de satisfacción laboral., donde a mayor motivación se garantiza mejor situación

Para la discusión del tercer objetivo específico, el cual es determinar la relación entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral, se tiene como resultados que en

la tabla 11 de la investigación encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó la existencia de relación significativa entre la dimensión apoyo directivo y satisfacción laboral. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizada, fue de ,532, lo que nos permite decir que, una relación positiva media entre ambas. Donde a mayor apoyo directivo los trabajadores se sentirán más satisfechos dentro de la municipalidad.

Como se puede corroborar ,dentro de la investigación de Encomenderos (2017), encontró en su investigación con un propósito de hallar la relación entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral según la opinión de los trabajadores de una municipalidad, donde se evidencia que ellos piensan que el apoyo directivo está presente pero no gestionado de manera adecuada, lo cual indica que se ve reflejado en la satisfacción laboral, porque sienten que se les da facilidades dentro de su centro laboral, esto se evidencia dentro de la correlación de Tau B de Kendall donde el coeficiente arroja un ,452, donde a mejor apoyo directivo mayor será la satisfacción laboral.

En cuanto al apoyo directivo, que alude a la ayuda entusiasta que prestan los directores a las personas que trabajan en el establecimiento. Se piensa en las perspectivas que acompañan: la posibilidad de comunicar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el salario, el reconocimiento del esfuerzo, la posibilidad de ser avanzado, el apoyo de los directivos o delegados y los amigos. (Rios, 2018, p. 85).

Podemos mencionar que los trabajadores dentro de la municipalidad perciben que mientras mejor apoyo directivo allá y se les brinde las facilidades dentro de la organización para poder laborar de una mejor manera, esto permitirá que su satisfacción laboral dentro de la empresa sea más adecuada con mayor predisposición a sus funciones.

Además, incorpora la obtención de datos sobre las consecuencias del trabajo, la autogestión u oportunidad de elección, el surtido de trabajos y la posibilidad de ser innovador, entre otros puntos de vista (Grimaldo, 2010).

IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se verificó que existe relación entre las variables de estudio, gracias a la significancia bilateral de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación, viéndose también un coeficiente de correlación de 0, 702, donde a mayor calidad de vida dentro del trabajo en la municipalidad mayor será la satisfacción que tendrán. Se puede observar que los trabajadores dentro de las instituciones públicas quieren tener una buena calidad de vida dentro del trabajo a través de la gestión realizada por las organizaciones y esto se va a ver reflejado directamente dentro de la satisfacción laboral, ya que guardando mejores condiciones laborales hay mayor predisposición dentro del trabajo.

A mayor carga en el trabajo dentro de la municipalidad menor será la satisfacción que tienen los trabajadores, gracias a la significancia bilateral de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación, viéndose también un coeficiente de correlación de -0, 302, viéndose una correlación negativa inversa entre la dimensión y la variable. Podemos llegar a concluir que la carga en el centro laboral de los trabajadores municipales está presente de manera negativa.

A mayor motivación intrínseca los trabajadores se sentirán más satisfechos dentro de su centro laboral, gracias a la significancia bilateral de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación, también un coeficiente de correlación de 0, 645, mostrando una correlación positiva moderada, entre la dimensión y la variable. Los resultados de ambas investigaciones muestran que la motivación intrínseca juega un rol fundamental dentro de los trabajadores de la municipalidad para que estos se sientan satisfechos de laborar dentro de la institución.

A mayor apoyo directivo los trabajadores se sentirán más satisfechos dentro de la municipalidad, gracias a la significancia bilateral de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación, mostrando también un coeficiente de correlación de 0, 532, se muestra una relación positiva alta entre la dimensión y la variable. Se percibe que mientras mejor apoyo directivo exista, esto permitirá que su satisfacción laboral dentro de su centro de labores sea más adecuada con mayor predisposición a sus funciones.

4.2. Recomendaciones.

A la Municipalidad Distrital San Juan de Miraflores, a través del área de recursos humanos, como trabajadores sociales se puede mejorar la calidad de vida en el trabajo, aportando condiciones favorables (hablando a través de charlas de capacitación donde el jefe que tiene contacto directo con el subordinado en dónde se sienta que se trate de una mejor manera al trabajador haciéndole recordar los beneficios laborales y las formas de condiciones físicas y relaciones de forma interpersonales que se ofrecen dentro de la institución).

Para mejorar el apoyo directivo de la Institución, se sugiere el trabajo conjunto del área de recursos humanos con los trabajadores sociales, brindar un coaching ejecutivo sobre liderazgo (donde se mencione las capacidades y competencias de cada uno de los trabajadores) para que de esa manera se mejore las formas de las cargas en el trabajo de acuerdo a las funciones que se dan por los trabajadores dentro de la organización.

Además, a fin de mantener la motivación intrínseca de los trabajadores, se sugiere al área de Recursos Humanos, en trabajo conjunto con los trabajadores sociales, elaborar un programa de reconocimiento, donde se brinde capacitaciones en base de intereses sobre factores que mejoren el desempeño de las funciones para que de esta manera se brinden mejores situaciones de oportunidad en los retos profesionales. Esto hace que el trabajador se sienta mejor laborando dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Alalú, L. (2016). La importancia de la calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Ávila, S., Guerra, R. y Mendoza, K. (2017). La rotación laboral no deseada: Causas y consecuencias en organizaciones empresariales, análisis de una empresa peruana de consumo masivo. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>
- 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>
- Banaszak-Hollm, L. (2016). The effect of administrative resources on home care. Sage Journals, 10(2), 45-48.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0733464803253590>
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *FMC*; 7(2), 53-68.
- Camacaro, R. (2010). Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. Caso: aviación militar venezolana (Tesis doctoral). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas, Venezuela. Recuperada de www.eumed.net/tesis/2010/prc/
- 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

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9^{na} ed.) México D.F. Mc Graw-Hill.

Dawes, R. (1994). Theory of work adjustment. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf

Encomenderos, Y. (2017). Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray-Essalud, distrito de Trujillo en el año 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMENDEROS%20RUIZ%20YESSENIA%20MIRELLA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, L. (2019, Junio 10). Conoce las consecuencias de la insatisfacción laboral [Web log post]. Recuperado de <https://luisfloresguerra.com/conoce-las-consecuencias-de-la-insatisfaccion-laboral/>

Galaz, F. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24 (96), p. 47-72. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/buscador/search.jsp?query=galaz>

Gamero, C. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de Economía*, 27(2), 109-146.

García, C. (2015). Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Seguros Alianza S.A en Quito (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1557/1/TESIS%20REL>

[ACION%20ENTRE%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SATISFACCI%C3%83%E2%80%9CN%20LABORAL.pdf](#)

Georgopoulos, B., Mahoney, T. y Jones, L. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology*, 41, 345-353. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>

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.

González, M. (2011). Satisfacción y Motivación en el trabajo (2.a ed.). Diaz de Santos S.A.

Happock, R. (1935) *Job Satisfaction*, Harper, New York.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959) *The Motivation to Work*, 2d ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? EE.UU: Harvard Business Review.

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

INEI (30 de abril del 2018). En el Perú existen 16 millones 511 mil trabajadoras y trabajadores que conmemorarán el próximo 1 de mayo el día del trabajo. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-16-millones-511-mil-trabajadoras-y-trabajadores-que-conmemoraran-el-proximo-1-de-mayo-el-dia-del-trabajo-10719/>

- Lau, R. (2000). Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11, 422-437.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
- Le Bienvenu, H. (16 de setiembre del 2015). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-100127>
- Locke, E. (1968). What is job satisfactory? *Organizational Behavior and Human performance*, 4, p. 309-336. Recuperado de [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/Reference_sPapers.aspx?ReferenceID=1224808](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/Reference_sPapers.aspx?ReferenceID=1224808)
- Lopez, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodologia de la investigacion*. (1ed). Barcelona España
- Lopez, P. (2015). *Metodología de la investigacion, havia proyector y desarrollos*. (4ed). Barcelona España
- Martin J. y Hanson, S. (1985). Sex, Family Wage-Earning Status and Satisfaction with Work, *Work and Occupations* 12, 91-109.
- Marchant, L. (2005). *Hacia un Modelo de Implementación del Alineamiento Estratégico: Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Chile: Universidad Viña del Mar.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona, Sagitario.

- Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona, España: Icaria Editorial.
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Calidad de vida laboral*. En *Tratado de psicología del trabajo Vol II: aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Porter, L. y Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Quarstein, V., McAfee R. y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806
- Rebolledo, B. (2015). *Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán* (Tesis de pregrado). Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20Beatriz.pdf>
- 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
- Robbins, S. (1989) *Comportamiento organizacional* (7ª Ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). *Administración* (8º ed.). México: Pearson educación.

- Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. Recuperado de: <http://uacm.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/658/65822264004/1>
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62252>
- Salancik, G. y Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10307892>
- Solum, D. H. (2009). Satisfacción laboral. En S. Hellriegel, *Comportamiento Organizacional* (págs. 120 - 121). México: Learning.
- Schneider, B. y Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, p. 318-328.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Recuperado de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=806>
- 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>
- Sodexo (2019, Julio 4). ¿Qué es calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios? [Web log post]. Recuperado de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y->

[cuales-son-sus-beneficios](#)

Tabares, D. y Vincos, A. (2015). *Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación Centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales* (tesis de pregrado). Universidad e Manizales, Caldas, Colombia. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2337/Vincos_Basto_Alejandra.pdf?sequence=1

Urbina, A. y Luna, F. (2013). Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo 2009. *In Crescendo*, 4 (1), p. 121-131. Recuperado de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/28/28>

Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement* (tesis de doctorado). Universidad de Sevilla, Sevilla, España. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%C3%A9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1>

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Anexos.

Anexo 1. Resolución de Título



Pimentel, 01 de diciembre del 2021

VISTO

El oficio N° 0182-2021/FH-DTS-USS de fecha 29 de noviembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de Investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social, y:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18 establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°36: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Visto el informe N° 0182-2021/FH-DTS-USS de fecha 29 de noviembre del 2021, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de Investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a la solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chilayo, Perú

RESOLUCIÓN N° 1516-2021/FDH-USS

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio del tema del PROYECTO DE TESIS del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS de la escuela profesional de Trabajo Social, siendo el nuevo proyecto de tesis conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	- ARAPA ALVAREZ LUCERITO EDITH - ZEGARRA PESANTES MAYRA KARINA	"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 1154-2021/FDH-USS de fecha 22 de septiembre, en el extremo que corresponde a los siguientes estudiantes: ARAPA ALVAREZ LUCERITO EDITH, ZEGARRA PESANTES MAYRA KARINA.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Anexo 2. Autorización para el recojo de información

Lima, 22 de Agosto del 2021

Quien suscribe:

Abg. Luis A. Chuquillanqui Chalco

Representante del Área de RRHH de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de Investigación, denominado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES -2021.**

Por el presente, el que suscribe, señor **Luis A. Chuquillanqui Chalco**, representante del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores Institución, AUTORIZO a los estudiantes : Lucerito Edith Arapa Alvarez con DNI: 47655485 y Mayra Karina Zegarra Pesantes con DNI: 71940669, estudiantes de la ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL de la Universidad Señor de Sipan y autores del trabajo de investigación denominado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES -2021.**, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Abg. Luis A. Chuquillanqui Chalco
DNI N° N°45160752
Representante de RRHH

Anexo 3.

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

I. Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de enunciados para que usted elija aquella con la que más se identifique de acuerdo a su realidad, debe marcar con un aspa (X) solo sobre un casillero entre los valores del 1 al 5; según su percepción. La encuesta es anónima y no hay respuestas buenas o malas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza, los fines de la encuesta es de investigación.

1	2	3	4	5
Nada	Casi nada	Algo	Bastante	Mucho

Ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CARGA EN EL TRABAJO						
1	Cantidad de trabajo que tengo					
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo					
6	Falta de tiempo para mi vida personal					
7	Incomodidad física en el trabajo					
8	Carga de responsabilidad					

9	Interrupciones molestas					
10	Estrés (esfuerzo emocional)					
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral					
DIMENSIÓN: MOTIVACIONES INTRÍNSECAS						
13	Satisfacción con el tipo de trabajo					
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
16	Apoyo de mi familia					
17	Ganas de ser creativo					
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
20	Me siento orgulloso de mi trabajo					
21	Lo que tengo que hacer queda claro					
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)					
23	Calidad de vida de mi trabajo					
DIMENSION: APOYO DIRECTIVO						
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
25	Satisfacción con el sueldo					
26	Reconocimiento de mi esfuerzo					
27	Posibilidad de promoción					
28	Apoyo de mis jefes					
29	Apoyo de mis compañeros					

30	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
32	Tengo autonomía o libertad de decisión					
33	Variedad en mi trabajo					
34	Posibilidad de ser creativo					
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					

¡Gracias por su participación!

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 1.

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la calidad de vida laboral.

II. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Calidad de vida, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha=0.91$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.91	35

III. DIRIGIDO A:

Trabajadores

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 35 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Carga de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Motivación intrínseca	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
Apoyo directivo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Calidad de vida					
Variable	Total ítems	de	Puntaje	Escala	Valoración
Calidad de vida	35		175	132 a 175	Alto
				83 a 131	Medio
				35 a 82	Bajo
Dimensiones de Calidad de vida					
Dimensión	Total de ítems		Puntaje	Escala	Valoración
Carga de trabajo	12		60	46-60	Alta
				29 -45	Media
				12 - 28	Baja
Motivación intrínseca	11		55	37- 55	Alta
				23 - 36	Media
				11 - 22	Baja
Apoyo directivo	12		60	46-60	Alta
				29 -45	Media
				12 - 28	Baja

Instrumento de recolección de datos 2.

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
D1					
1. El ambiente físico de trabajo que presenta la empresa le permite desarrollar sus actividades de la mejor manera posible.					
2. La infraestructura se encuentra en condiciones adecuadas con ventilación e iluminación, que hace un ambiente confortable y agradable para realizar sus labores.					
3. La empresa mantiene los ambientes de trabajo limpios y ordenados facilitando las actividades laborales.					
D2					
4. Siente que el salario que percibe es el adecuado, siendo un beneficio laboral con la competencia.					
5. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a las ganancias, que percibe en esta situación?					
6. La remuneración que percibe como trabajador le permite estar motivado.					

7. Percibe algún tipo de satisfacción con las oportunidades que le brinda la empresa para ascender a otro puesto de trabajo en línea de carrera.					
8. La empresa genera desarrollo laboral dentro de sus trabajadores, haciendo que usted se encuentre a gusto con lo gestionado.					
D3					
9. Me encuentro satisfecho con la estabilidad laboral que proporciona la empresa.					
10. Participa usted del trabajo en equipo dentro de su área.					
11. Se siente satisfecho con el compromiso de sus compañeros al trabajar en equipo.					
12. Al realizar trabajo en equipo se siente satisfecho con el liderazgo e iniciativa que tienen los compañeros.					
13. Se siente satisfecho con las relaciones interpersonales dentro del trabajo.					
14. Se siente satisfecho con la comunicación horizontal que hay en su área de trabajo.					
15. Se siente satisfecho con la gestión de la empresa frente a los canales de comunicación e información interna.					

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 2.

V. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la satisfacción laboral

VI. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Satisfacción, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha=0.88$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.88	15

VII. DIRIGIDO A:

Trabajadores

VIII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Items
Condiciones Físicas	1, 2, 3
Beneficios Laborales	4, 5, 6, 7, 8
Relaciones Interpersonales	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Satisfacción					
Variable	Total ítems	de	Puntaje	Escala	Valoración
Satisfacción	15		75	55 a 75	Alto
				35 a 54	Medio
				15 a 34	Bajo
Dimensiones de satisfacción					
Dimensión	Total de ítems		Puntaje	Escala	Valoración
Condiciones Físicas	3		15	13 -15	Alta
				8 -12	Media
				3 - 7	Baja
Beneficios Laborales	5		25	20 - 25	Alta
				12 - 19	Media
				5 - 11	Baja
Relaciones Interpersonales	7		35	28-35	Alta
				16 -27	Media
				7 - 15	Baja

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: JESÚS ROMERO PACORA

Centro laboral: Universidad Cesar Vallejo

Título profesional: Metodólogo

Grado:...Magíster ..Mención:...Metodología de la investigación

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad Nacional del Santa

Otros estudios...

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = $[\text{puntaje obtenido} / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....Cuestionario de calidad de vida apto a aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, JESÚS ROMERO PACORA Identificado(a) con DNI. N°06253522 certifico que realicé el juicio del experto



Evaluador: Dr. JESÚS ROMERO PACORA
DNI: 06253522

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: JESÚS ROMERO PACORA

Centro laboral: Universidad Cesar Vallejo

Título profesional: Metodólogo

Grado:...Magíster ..Mención:...Metodología de la investigación

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad Nacional del Santa

Otros estudios...

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = $[\text{puntaje obtenido} / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....Cuestionario de satisfacción laboral apto a aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, JESÚS ROMERO PACORA Identificado(a) con DNI. N°06253522 certifico que realicé el juicio del experto



Evaluador: Dr. JESÚS ROMERO PACORA
DNI: 06253522

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: ...Luis Alberto Calderón Yarlequé

Centro laboral: Universidad Cesar Vallejo

Título profesional:...Estadista

Grado:...Doctor ..Mención:...Estadística Matemática

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad Nacional de Trujillo

Otros estudios...Administración del Marketing

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100=100%

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....Cuestionario de calidad de vida apto a aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, Luis Alberto Calderón Yarlequé Identificado(a) con DNI. N°40097132 certifico que realicé el juicio del experto



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: ...Luis Alberto Calderón Yarlequé

Centro laboral: Universidad Cesar Vallejo

Título profesional:...Estadista

Grado:...Doctor ..Mención:...Estadística Matemática

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad Nacional de Trujillo

Otros estudios...Administración del Marketing

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = $[\text{puntaje obtenido} / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....Cuestionario de satisfacción laboral apto a aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, Luis Alberto Calderón Yarlequé Identificado(a) con DNI. N°40097132 certifico que realicé el juicio del experto



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: ...Rubit Ramírez Barrientos

Centro laboral: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Título profesional:...Licenciada Trabajo Social

Grado:...Licenciada ..Mención:...Trabajo Social

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Otros estudios...

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
17. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
18. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = $[\text{puntaje obtenido} / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....Cuestionario de calidad de vida apto a aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, Rubit Ramírez Identificado(a) con DNI. N°48100960 certifico que realicé el juicio del experto



Evaluador: Rubit Ramírez Barrientos
DNI: 48100960

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: ...Rubit Ramírez Barrientos

Centro laboral: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Título profesional:...Licenciada Trabajo Social

Grado:...Licenciada ..Mención:...Trabajo Social

Institución donde lo obtuvo:.....Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Otros estudios...

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
31. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
32. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
33. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
34. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
35. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
36. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
37. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
38. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
39. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
40. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
41. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
42. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
43. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
44. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
45. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = $[\text{puntaje obtenido} / 75] \times 100 = 100\%$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....Cuestionario de satisfacción laboral apto a aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, Rubit Ramírez Identificado(a) con DNI. N°48100960 certifico que realicé el juicio del experto


Evaluador: Rubit Ramírez Barrientos
DNI: 48100960