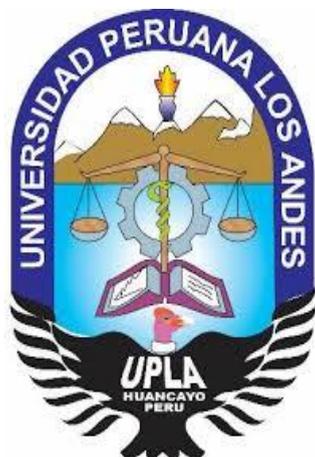


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Artezano Pérez Carmen Rosa
: Bach. Beltrán Sosa Yesenia Victoria

Asesor : Mg. Verastegui Velasquez Graciela Soledad

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 28.01.2021 – 27.01.2022

Huancayo – Perú
2022

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino, por este logro y por darme la fortaleza para seguir adelante. A mi Madre Rosa Pérez Chavaya, por sus consejos, valores, guía para ser una persona de bien.

A mis hermanos, por estar a mi lado para reír, llorar y aprendimos que el optimismo y perseverancia lleva a caminos muy altos.

ARTEZANO PEREZ CARMEN ROSA

A Dios por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida, darme fuerzas y paciencia para superar los obstáculos y protegerme en todo momento.

A mis padres Juliana Agustina Sosa Rojas y Pedro Beltrán Chapín, quienes transmiten sus valores, consejos y por su lucha incansable por hacerme una persona de bien.

BELTRAN SOSA YESENIA VICTORIA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la vida y permitirnos disfrutar cada momento de nuestras vidas y guiarnos por el buen camino de luz.

A la Universidad Peruana los Andes, por acogernos en sus aulas hasta culminar los estudios y ser profesional; al director, docentes de la escuela profesional de Administración y Sistemas por impartirnos sus conocimientos, esfuerzo, experiencias y motivación permanente hacia los estudiantes de esta carrera profesional.

A nuestra asesora MG. Graciela Soledad Verástegui Velásquez, agradecemos por su comprensión y apoyo al a guiarnos en el trabajo de investigación.

A los docentes de la Universidad Peruana los Andes, por las correcciones y sugerencias, las nos sirvió para obtener los objetivos del trabajo.

Al alcalde de la Municipalidad distrital de Sapallanga, Rubén Remusgó Paitan, por apoyarnos en la realización de este Trabajo de Investigación.

A nuestros colegas de trabajo y amigos, quienes han participado de alguna forma en la realización de los trabajos que conforman esta tesis.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulado CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPALLANGA 2020, con el cual aspiramos obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Como Calidad de vida Laboral se entiende como las percepciones de los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico de actividades laborales, las relaciones interpersonales con el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Desempeño Laboral característica de un trabajador al cumplir sus actividades y funciones bajo los criterios de eficiencia y eficacia, orientada en el cumplimiento de metas en base a objetivos.

Para ello se ha formulado como problema de investigación, el siguiente planteamiento: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020? El objetivo que guio la investigación fue: Determinar qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020. La hipótesis planteada fue: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020. Se tiene como unidad de análisis a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos: el primero, trata sobre el planteamiento del problema, la formulación del problema general y de los problemas específicos, la formulación del objetivo general y los objetivos específicos, finalmente la justificación del estudio y delimitación de la investigación.

El segundo capítulo, se refiere a los temas relacionados con el marco teórico, donde se resalta los antecedentes del estudio, las bases teóricas referentes a las dos variables de estudio referidos a Calidad de vida Laboral y desempeño, las principales teorías, la definición de

términos básicos, la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, la operacionalización de las variables en estudio y sus dimensiones.

El tercer capítulo, contiene aspectos relacionados con la metodología de investigación, precisando en ella el método de investigación, el tipo, nivel y diseño de investigación, la población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos y muestreo de procesamiento de recolección de datos.

El cuarto capítulo, contiene los resultados de la investigación; en el mismo que se tienen técnicas de procesamiento y análisis de datos utilizando para ello el alfa de Cronbach como herramienta para poder validar la adecuada aplicación del instrumento, así como también mostramos las representaciones de resultados en tablas y gráficas de los datos recabados a través de los diferentes instrumentos.

Finalmente llegamos a la conclusión que existe una relación significativa entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral la cual es corroborada por la prueba Rho de Spearman.

Las autoras.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
CAPITULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, SISTEMATIZACION Y FORMULA CION DEL PROBLEMA	3
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	3
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1 Delimitación espacial	4
1.2.2 Delimitación temporal.....	5
1.2.3 Delimitación social.....	5
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
1.3.1 Problema general.....	6
1.3.2 Problemas específicos	6
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	6
1.4.1 Justificación Teórica.....	6
1.4.2 Justificación Práctica.....	7
1.4.3 Justificación Metodológica	7
1.4.4 Justificación Social.....	7
1.4.5 Justificación de Conveniencia.....	7
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	8
1.5.1 Objetivo general.....	8
1.5.2 Objetivos específicos.....	8
CAPITULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9

2	MARCO TEORICO.....	9
2.1	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	9
2.1.1	Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2	Antecedentes Nacionales.....	11
2.2	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	15
2.2.1	Sobre la variable calidad de vida laboral.....	15
2.2.2	Sobre las dimensiones de la calidad de vida laboral.....	19
2.2.3	Sobre la variable desempeño laboral.....	22
2.2.4	Sobre las dimensiones del desempeño laboral.....	27
2.3	DEFINICION DE CONCEPTOS.....	29
2.4	HIPOTESIS Y VARIABLES.....	31
2.4.1	Hipótesis General.....	31
2.4.2	Hipótesis Específicas.....	31
2.5	VARIABLES.....	31
	CAPITULO III.....	33
	METOLOGÍA.....	33
3	METODOLOGÍA.....	33
3.1	METODO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.3	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.4	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.5.1	Población.....	35
3.5.2	Muestra.....	37
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.6.1	Técnicas de Recolección de Datos.....	38
3.6.2	Instrumentos de Recolección de Datos.....	38
3.7	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS (MODELO).....	38
	CAPITULO IV.....	39
	RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	39
4	ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
4.1	TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	39
4.1.1	Variable 1: calidad de vida laboral.....	39
4.1.2	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.....	58
4.1.3	Análisis, presentación e Interpretación de la distribución de Frecuencias de los Resultados de la Variable: Desempeño Laboral:.....	66
4.1.4	Alfa de Cronbach.....	80
4.1.5	Validación de Hipótesis.....	82

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	96
ANEXOS	102
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	102
ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	103
ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	104
ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	105
ANEXO 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	107
ANEXO 06: AUTORIZACIÓN DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	108
ANEXO 09: FOTOS.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fórmula del cálculo óptimo de tamaño de una muestra.	36
Tabla 2. Población de trabajadores de la municipalidad Distrital de Sapallanga - 2019.....	36
Tabla 3. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 01	39
Tabla 4. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 02	40
Tabla 5. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 03	42
Tabla 6. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 04	43
Tabla 7: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 05	44
Tabla 8: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 06	46
Tabla 9: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 07	47
Tabla 10: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 08	48
Tabla 11: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 09	50
Tabla 12: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 10	51
Tabla 13. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 11	52
Tabla 14: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 12	54
Tabla 15. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 13	55
Tabla 16. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 14	56
Tabla 17. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 15	58
Tabla 18. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 16	59
Tabla 19. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 17	60
Tabla 20. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 18	62
Tabla 21. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 19	63
Tabla 22. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 20	65
Tabla 23. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 21	66

Tabla 24. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 22	67
Tabla 25. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 23	69
Tabla 26. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 24	70
Tabla 27. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 25	71
Tabla 28. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 25	72
Tabla 29. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 27	74
Tabla 30. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 28	75
Tabla 31. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 29	76
Tabla 32. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 30	78
Tabla 33. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 31	79
Tabla 34. Prueba de normalidad a las variables a analizar	82
Tabla 35. Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño	83
Tabla 36. Correlación entre calidad de vida laboral y trabajo en equipo de los trabajadores .	84
Tabla 37. Correlación entre calidad de vida laboral e iniciativa de los trabajadores.....	85
Tabla 38. Correlación entre calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores.....	86
Tabla 39. Correlación entre calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores	87
Tabla 40. Correlación entre calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores.....	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Mapa de los distritos de la provincia de Huancayo.....	5
Figura 2: Esquema del Estudio de Investigación.....	35
Figura 3: Población de Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2019.....	37
Figura 4: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 01 con porcentaje.	40
Figura 5: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 02 con porcentaje.	41
Figura 6: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 03 con porcentaje.	42
Figura 7: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 04 con porcentaje.	44
Figura 8: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 05 con porcentaje.	45
Figura 9: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 06 con porcentaje.	47
Figura 10: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 07 con porcentaje.	48
Figura 11: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 08 con porcentaje.	49
Figura 12: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 09 con porcentaje.	51
Figura 13: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 10 con porcentaje.	52
Figura 14: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 11 con porcentaje.	53
Figura 15: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 12 con porcentaje.	54
Figura 16: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 13 con porcentaje.	56
Figura 17: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 14 con porcentaje.	57
Figura 18: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 15 con porcentaje.	58
Figura 19: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 16 con porcentaje.	60
Figura 20: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 17 con porcentaje.	61
Figura 21: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 18 con porcentaje.	63
Figura 22: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 19 con porcentaje.	64
Figura 23: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 20 con porcentaje.	65

Figura 24: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 21 con porcentaje.	67
Figura 25: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 22 con porcentaje.	68
Figura 26: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 23 con porcentaje.	69
Figura 27: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 24 con porcentaje.	70
Figura 28: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 25 con porcentaje.	72
Figura 29: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 26 con porcentaje.	73
Figura 30: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 27 con porcentaje.	74
Figura 31: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 28 con porcentaje.	76
Figura 32: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 29 con porcentaje.	77
Figura 33: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 30 con porcentaje.	78
Figura 34: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 31 con porcentaje.	80
Figura 35: Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach.....	81

RESUMEN

La investigación denominada “Calidad de Vida Laboral y Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2020”, surge como respuesta ante la problemática que enfrenta la Municipalidad Distrital de Sapallanga la cual se orienta al desempeño de sus trabajadores el cual se ve observado en la mala calidad en la atención que los trabajadores tienen hacia los contribuyentes, en el conocimiento que tiene el trabajador sobre determinados temas para poder guiar a los contribuyentes en la solución de sus problemas y en la satisfacción que tienen los contribuyentes al ser atendidos por el personal de la municipalidad.

Es en este contexto que nace la necesidad de evaluar cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño que este tiene en su respectiva área de trabajo, para lo cual se ha decidido realizar esta investigación cuyo objetivo es determinar la relación que tiene la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga a fin de encontrar las dimensiones que juegan un rol importante en el tema de desempeño.

Para este fin se ha realizado una encuesta la cual ha sido aplicada a 77 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, obteniendo un valor de 0.686 el cual nos da a conocer que la variable calidad de vida laboral y desempeño laboral tienen una correlación positiva considerable, es decir las dimensiones identificadas en la calidad de vida laboral juegan un rol importante en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.

Finalmente es necesario que la Municipalidad Distrital de Sapallanga tome diversas acciones correctivas a fin de mejorar estas dimensiones identificadas para mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Palabras claves:

Calidad de Vida Laboral, Desempeño.

ABSTRACT

The investigation called "Quality of Work Life and Performance of the workers of the District Municipality of Sapallanga - 2020", arises as a response to the problem faced by the District Municipality of Sapallanga which is oriented to the performance of its workers which is observed in the poor quality of care that workers have towards taxpayers, in the knowledge that the worker has on certain issues to be able to guide taxpayers in solving their problems and in the satisfaction that taxpayers have when being cared for by the municipality staff.

It is in this context that the need arises to evaluate what is the relationship between the quality of work life and the performance that this in their respective work area has, for which it has been decided to carry out this research whose objective is to determine the relationship that has the quality of working life and the performance of the workers of the District Municipality of Sapallanga in order to find the dimensions that play an important role in the performance issue.

For this purpose, a survey has been carried out which has been applied to 77 workers of the District Municipality of Sapallanga, obtaining a value of 0.686 which shows us that the variable quality of work life and work performance have a considerable positive correlation, In other words, the dimensions identified in the quality of working life play an important role in the performance of the workers of the District Municipality of Sapallanga.

Finally, it is necessary for the District Municipality of Sapallanga to take various corrective actions in order to improve these dimensions identified to improve the performance of its workers.

Keywords:

Quality of Work Life

Performance

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El interés por la Calidad de vida Laboral (CVL) comienza en la década de los años 70 en EE.UU. donde alcanza reconocimiento debido al “movimiento de CVL”, Los cambios de la CLV parten de la necesidad de humanizar los entornos del trabajo cuya atención es el factor humano y mejora de su calidad de vida.

A partir de ello el tema de calidad de vida se populariza tanto en EE.UU. como en Europa. (Walton, 1973; Davis y Cherns,1975; Suttle,1977; Nadler y Lawler,1983; Delamotte y Takezawa, 1984; entre otros).

Sin embargo, **Idalberto Chiavenato (2001: s/n)** en su libro **Gestión de Talento Humano** señala que la calidad de vida en el trabajo era dictada por el nivel de satisfacción de la necesidad de los integrantes de la empresa mediante los sucesos en sus actividades.

Según **Davis (1970)**, el concepto de Calidad de Vida refiere a la preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

A nivel nacional desde el año 1988 se inició una serie de modificaciones en el sistema laboral para flexibilizar factores que contribuyen creación, duración y rotación del empleo.

Actualmente las empresas públicas y privadas, prestan escasas atenciones a los factores que influyen en la calidad de vida Laboral entre las cuales encontramos; la comunicación, relación social entre jefes y compañeros de trabajos, entre otros factores resultan importantes ser atendidos ya que el factor humano es pieza clave. En el plano Local la Municipalidad Distrital de Sapallanga enfrenta una serie de dificultades los cuales afectan la calidad de vida de los trabajadores los cuales incluyen lo siguiente: precarias condiciones de infraestructura,

improductiva organización del trabajo, clima organizacional deficiente, deficiente selección de personal, falta de motivación, poca motivación al cambio, algunos trabajadores no cuentan con las habilidades necesarias para la realización de su trabajo, incompetencia laboral, deficiente asignación de cargos, entre otros.

La falta de capacitación adecuada con temas como: Calidad del servicio, trabajo en equipo, atención al cliente o usuario causando con esto una mala comunicación entre usuario y trabajador, hace que el trabajador no tenga un adecuado desempeño laboral en la institución.

Todo este conjunto de dificultades mencionadas hace de que los trabajadores no presten un servicio adecuado a los contribuyentes el cual se ve reflejado en los bajos ingresos que tiene la institución como también en la mala imagen que este proyecta hacia la población.

Es por ello que nuestro trabajo de investigación realizará un estudio determinando la correlación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, así como también generar recomendaciones que apoyen a la toma acertada de decisiones que mejore la calidad de vida laboral de los trabajadores a fin de obtener un mejor desempeño de los mismos.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación espacial

Se delimitará la investigación, en base a su aplicación en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, bajo las condiciones dadas por la gestión actual y las facilidades dadas.



Figura 1: Mapa de los distritos de la provincia de Huancayo.

Fuente: Wikipedia

Como se puede observar en la figura 1, tenemos a los diferentes distritos de la provincia de Huancayo, en el cual encontramos el distrito de Sapallanga colindante con el distrito de Pucará por el Norte, el distrito del Tambo por el sur, este se encuentra aproximadamente en la parte central de la provincia de Huancayo.

1.2.2 Delimitación temporal

Se delimita la investigación temporalmente para su desarrollo y ejecución al año 2019 y 2020.

1.2.3 Delimitación social

Se delimita la presente investigación desde el aspecto social, para la determinación de la forma en que la calidad de vida laboral tiene un impacto en el trabajador, en este caso desde el desempeño, pero en general, a todos los aspectos que involucren el desarrollo de este.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el nivel de calidad del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

1.4.1 Justificación Teórica

Esta investigación se justifica teóricamente porque nos permitirá conocer el aspecto teórico, modelos y estrategias que conforman la calidad de vida laboral percibida por las personas, y las condiciones del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, que se ven afectadas, siendo así que se puede entonces establecer una relación teórica entre las variables estudiadas, y sus consecuentes resultados.

1.4.2 Justificación Práctica

Consideramos que la importancia del estudio a emprender radica en que servirá para plantear una solución para la organización, gestionar y brindar información real y precisa a las autoridades, profesionales, estudiantes y lo más importante a los servidores de los diversos tipos de contratos y población involucrados en la gestión de información que requiere de un análisis y seguimiento serio.

1.4.3 Justificación Metodológica

El uso del método de investigación científico, nos va a permitir demostrar la validez y confiabilidad del instrumento, los mismos que permitirán utilizarse en otros trabajos, así como en otras Municipalidades.

1.4.4 Justificación Social

Socialmente, esta investigación se justifica en el estudio de las condiciones de la calidad de vida laboral que afectan al desempeño, siendo que, en la sociedad, se pretende estudiar este efecto, tanto en el ámbito laboral como en el personal y social de las relaciones humanas.

1.4.5 Justificación de Conveniencia

La investigación es conveniente porque servirá para conocer la relación existente entre calidad de vida Laboral y el desempeño dentro de ello la comunicación organización, ejecución, evaluación de las acciones laborales, y su relación con el desarrollo de la persona proactiva.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1 Objetivo general

- Determinar qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo que se da en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Identificar el nivel de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Identificar el nivel de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Identificar el nivel de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Identificar el nivel de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2 MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Cabe señalar que, por la poca disponibilidad de antecedentes que involucran ambas variables consideradas y en el objeto de estudio específico, se enfocaron los antecedentes lo más cercano posible según las variables a desarrollar, que se complementarían y analizarían en la discusión y análisis de los resultados.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Sánchez y Osiadacz (2015) en su investigación titulada *Estudio de la percepción de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as de Consejo Nacional de la Cultura a nivel central*, por la Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile. Propusieron el objetivo de: “Determinar la percepción de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes en cuanto a su calidad de vida laboral relacionándola con los estándares de calidad laboral” (p. 25); plantearon una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población y muestra de 222 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las entrevistas y encuestas. Llegando a la siguiente conclusión: “Existe una correlación estadística de 0,972 entre los estándares de CVL la percepción de los trabajadores y funcionarios de la institución pública, considerando un trabajo decente óptimo.” (p. 99).

Royer (2015) en su investigación titulada *El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal*, para optar por el grado académico de Maestría en Administración Pública, por la Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina. Propuso el objetivo de: “Se pretende focalizar el problema de la CVL mediante a elaboración de un trabajo de “investigación” descriptiva” que, de cuenta de la característica de la misma y su implicancia en la productividad y la eficiencia

organizacional, contribuyendo a mejorar la gestión de la Administración Pública en los municipios santafecinos” (p. 12); planteo una investigación de tipo descriptiva; aplicada en población de 455 empleados y una muestra de 98 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas. Llegando a la siguiente conclusión: “La CVL constituye una significación multidimensional que trata de elucidar la forma en que se llevan a cabo las experiencias laborales tanto en lo objetivo (participación, seguridad, supervisión, salario, desarrollo de carrera, etc.) como en lo subjetivo (el modo en que el trabajador “vive” su actividad laboral y los resultados obtenidos).” (p. 115).

Alava y Gómez (2016) en su investigación titulada *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, Coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*, para optar por el grado académico de Magister en Administración de Empresas, por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Propusieron el objetivo de: “Analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en la Coordinación Zonal 8 periodo 2014 de la institución” (p. 7); planteo una investigación de tipo mixta; aplicada en población de 241 servidores públicos y una muestra de 140 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas. Llegando a la siguiente conclusión: “Se concluye que los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está influyendo en su desempeño laboral. De esta forma el análisis demuestra que las evaluaciones de desempeño realizadas en la Institución Pública en estudio no se realizaron a conciencia, pese a los comunicados que se les manifestó a los servidores” (p. 136).

Reyes (2017) en su investigación titulada *La influencia de la Estabilidad laboral en el Desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*, para optar por el grado académico de Magister en Desarrollo del Talento Humano, por la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Propuso el objetivo de: “Determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017” (p. 3); planteo una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población de 230 servidores públicos y una muestra de 191 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como la evaluación del desempeño de servicio público establecido en Norma Técnica del Subsistema de evaluación del desempeño. Llegando a la siguiente conclusión: “Los resultados indican que en la modalidad de contrato ocasional lo servidores públicos alcanzaron n desempeño excelente (66%) y muy bueno (34%), al contrario de los trabajadores con nombramiento cuyos resultados fueron excelentes (5.7%) en menor medida, muy buenos (81,7%), satisfactorios (1,3%) y regulares (11,3%)” (p. 78).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

López (2018) en su investigación titulada *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*, por la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Donde planteo como objetivo el “determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.” (p. 25). Teniendo una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básico y de diseño correlacional. Con una población conformada por 50 sujetos de estudio, siendo la técnica empleada, la encuesta y el instrumento el cuestionario. Llego a la siguiente conclusión: “Los resultados hacen concluir que existe relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro

quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral.” (p. 116).

Yupanqui (2019) en su investigación titulada *Calidad de Vida Laboral en el profesional de Enfermería en el Servicio de emergencia del INEN- 2019*, por la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima. Propuso el objetivo de: “Determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica 2019” (p. 10); planteo una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población y muestra de 60 sujetos de derecho; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas. Llegando a la siguiente conclusión: “Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. El 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de calidad de vida profesional media.” (p. 24).

Sánchez (2017) en su investigación titulada *Calidad de Vida Laboral de las enfermeras en un Hospital Público de Lambayeque-2017*, por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Propuso el objetivo de: “Caracterizar, analizar y discutir la calidad de vida laboral de las enfermeras considerando las dimensiones subjetivas y objetivas desde la perspectiva de Segurado y Agulló (2009)” (p. 4); planteo una investigación de tipo exploratoria descriptiva; aplicada en población de 60 trabajadores y una muestra de 26 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como cuestionarios y entrevistas. Llegando a la siguiente conclusión: “Los resultados del estudio han permitido caracterizar la calidad de vida laboral de la enfermera, desde una visión integrativa de constructo centrada en la organización (objetiva) y en el sujeto (subjetiva). De acuerdo a esta concepción integrativa del fenómeno, emergieron dos grandes categorías, que nos acercan para responder los objetivos de esta investigación.” (p. 87).

Encomenderos (2017) en su investigación titulada *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*, por la Universidad Nacional de Trujillo. Propuso el objetivo de: “Identificar los factores laborales y personales que influyen significativamente en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray” (p. 94); planteo una investigación de tipo descriptiva; aplicada en población de 150 colaboradores y una muestra de 108 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como la libreta de campo, registro de observación, guía de entrevista, las encuestas y las entrevistas. Llegando a la siguiente conclusión: “El factor laboral de carga de tareas influye negativamente en la calidad de vida laboral. Aproximadamente, el 80% de los trabajadores encuestados presentan sobrecarga de tareas, lo cual obliga a realizar tiempos extras de trabajo no remunerados, disminuyendo así el tiempo destinado a realizar otras actividades socio-recreativas familiares” (p. 160).

Andia y Herrera (2019) en su investigación titulada *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019*, para optar por el título profesional de Licenciados en Administración, por la Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Propusieron el objetivo de: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná” (p. 5); planteo una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población y muestra de 60 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como la observación, entrevista, encuesta y cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: “Los resultados relevaron que existe relación estadísticamente entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná” (p.83).

Casa (2015) en su investigación titulada *Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*, para optar por el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, por la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Propuso el objetivo de: “Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015” (p. 21); planteo una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población y muestra de 42 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como la observación, encuestas y cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: “Se concluye que el valor “sig” es de 0,05, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo” (p. 88).

Paredes (2019) en su investigación titulada *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martin, 2018*, para optar por el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Administración de Recursos Humanos, por la Universidad Peruana Unión, Lima. Propuso el objetivo de: “Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la Provincia de San Martin, 2018” (p. 23); planteo una investigación de tipo cuantitativo; aplicada en población de 225 colaboradores administrativos y una muestra de 186 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como los cuestionarios y las encuestas. Llegando a la siguiente conclusión: “Se determinó que la variable motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martin en el año 2018 mostrando un ($r = 0.381$; p

= 0.000), el cual significa que los colaboradores aunque no estén contentos son la motivación que reciban (reconocimientos, remuneraciones incentivos) por parte de la institución, ellos seguirán cumpliendo eficientemente sus tareas asignadas con total compromiso y responsabilidad) “ (p. 98).

2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1 Sobre la variable calidad de vida laboral

La Calidad de Vida Laboral (CVL), tiene distintas definiciones, dadas por autores y expertos teóricos del asunto. Fernández Ríos (1999) señala que “la CVL es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.” (p.85).

En tanto que, Lau (2000) considera que “la CVL se resume como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.” (p. 97)

Otros estudios afirman que la CVL se percibe como un programa íntegro y amplio, que se designa para el mejoramiento de la satisfacción de los empleados, que fortalece el aprendizaje en el lugar de trabajo y, conjuntamente, para ayudar a los empleados a gestionar los cambios y transiciones que enfrenten en sus labores.

Mehdi y Mehdizadeh (2010) argumentan que “la CVL es uno de los métodos más interesantes para crear motivación y es una manera importante para el enriquecimiento del trabajo con prioridades en un salario justo, oportunidades de crecimiento y promoción, y mejora continua del rendimiento del personal.” (p. 72).

Para superar la insatisfacción y hacer el trabajo interesante, se puede expresar que los programas de CVL benefician la actitud y la gestión para resolver problemas relacionados con el trabajo, la construcción de la cooperación, la mejora de los entornos de trabajo, la reestructuración de las tareas y la gestión de recursos humanos y pagos. El resultado indica que hay tres variables exógenas que son significativas: la satisfacción profesional, el reto profesional y el equilibrio entre carrera y CVL.

Calidad de vida en el trabajo se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados y que contribuya a la salud económica de la organización.

Muchos investigadores, se refieren a la CVL, asociándola con la productividad: refiriendo conceptos como: Máximo rendimiento sostenible, productividad sostenible o Sistemas de trabajo sostenibles. Se argumenta que la productividad sostenible no viene a costa del bienestar del empleado y que el objetivo del desarrollo organizacional es hacer el trabajo y las operaciones agradables desde el punto de vista del empleado. A la larga, puede ser difícil mantener el buen crecimiento de la productividad sin un desarrollo favorable en la CVL y, al contrario.

En paralelo a esta definición, Lawler (1982) define la CVL en términos de las características del empleo y las condiciones de trabajo.

Destaca que la dimensión fundamental de la CVL en toda la organización es mejorar el bienestar de los empleados y la productividad.

De acuerdo con Davis & Cherns (1975), la calidad de vida en el trabajo no sólo se encamina a aumentar la productividad de la empresa, sino también a la identificación de los empleados, al sentido de pertenencia y al orgullo por el trabajo. Cuando una organización se preocupa por CVL, el trabajador experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, se encuentra motivado para permanecer en su puesto de trabajo, siente

que su vida laboral encaja con su vida personal, percibe que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales y a su vez se logra incrementar la efectividad organizacional. Esta motivación se puede lograr mediante recompensas monetarias y no monetarias, además de oportunidades de desarrollo personal (Lara, Maraboli y Moraleda, 2009).

En el mismo sentido, Heskett, Sasser y Schlesinger (1997) definen la CVL como los sentimientos que tienen los empleados con respecto a sus puestos de trabajo, colegas y organizaciones los cuales encienden una cadena que conduce al crecimiento de las organizaciones y la rentabilidad. Un buen sentimiento hacia su trabajo significa que los empleados se sienten felices haciendo el trabajo que llevará a un ambiente laboral productivo.

Hackman y Oldhams (1980) resaltan el constructor de CVL en relación con la interacción entre el ambiente de trabajo y las necesidades personales. El ambiente de trabajo que sea capaz de satisfacer las necesidades personales de los empleados se considera que proporciona un efecto de interacción positiva, lo que dará lugar a una excelente CVT. Enfatizan en que las necesidades personales se cumplen cuando las recompensas de la organización, tales como la compensación, la promoción, el reconocimiento y el desarrollo se alinean con las expectativas.

Una definición posterior, la de Beukema (1987) describe la CVL como el grado en el que los empleados son capaces de dar forma a sus puestos de trabajo activamente, de acuerdo con sus opciones, intereses y necesidades. Es el grado de autonomía que una organización da a sus empleados para el diseño de su trabajo; lo cual significa que cada empleado tiene la plena libertad para diseñar sus funciones de trabajo y para satisfacer sus necesidades e intereses personales. Esta definición enfatiza en la elección individual de interés para llevar a cabo una tarea. Igualmente refiere que para la organización es difícil satisfacer las necesidades personales y valores de cada empleado.

Partiendo de las definiciones anteriores, Lau, R.S.M. (2000), operacionalizo la CVL como el ambiente de trabajo favorable que apoya y promueve la satisfacción de los empleados a través de proporcionarles recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento profesional.

Una definición sobre CVL que resulta bastante concluyente y se ciñe mejor al ambiente de trabajo contemporáneo implica la oportunidad de ejercer sus talentos y capacidades para enfrentarse a desafíos y situaciones que requieren iniciativa independiente y autodirección, así como también la de una actividad que las personas involucradas perciben que vale la pena, una actividad en la que se entiende el papel que desempeña el individuo en la consecución de los objetivos organizacionales, y un sentido de orgullo de lo que se está haciendo y que se hace bien.

Asociado a lo anterior, se delimita la CVL como la efectividad del ambiente de trabajo que transmite las necesidades organizacionales y personales de manera significativa, a la configuración de valores de los empleados que apoyan y promueven mejor salud y bienestar, la seguridad laboral, la satisfacción laboral, el desarrollo de competencias y el equilibrio entre el trabajo y la vida no-laboral. Estas definiciones sobre la CVL, indican que CVL es un constructo multidimensional, formado por un número de factores interrelacionados que requieren una consideración cuidadosa para conceptualizar y medir. Se asocia con la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo, la motivación, la productividad, la salud, el bienestar, la estabilidad laboral, el desarrollo de competencias y el equilibrio entre el trabajo y la vida laboral (European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2002).

De este modo, la calidad de vida laboral se presenta como un constructo difícil de definir y de operacionalizar por su complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan los límites del contexto laboral y organizacional.

2.2.2 Sobre las dimensiones de la calidad de vida laboral

D1: Medioambiente productivo

Para Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica y Tepal (2018; p. 121) aseguran que el medioambiente productivo es conocido por ser aquel conjunto de factores que se tendrán que desenvolver en el ambiente laboral, estos pueden ser:

- Factores Técnicos; aquellos a los que se refieren al conocimiento profesional como mecanismo de apoyo para desenvolverse en el puesto de trabajo.
- Factores organizacionales, grupos organizacionales que ayudan al personal a cubrir sus inseguridades dentro de la organización u empresa.
- Factores sociales; aquellas que serán intervenidas por todo el conjunto de personas que se encuentran dentro de la empresa, fomentando valores que hagan que ésta practique una política armoniosa y no hostil.

Estos factores podrán ayudar al personal que se encuentre dentro de un ambiente laboral, no solamente para poder desarrollar su trabajo, sino para que también se desenvuelva su estado emocional, físico y mental. Es necesario contar con estos factores, ya que el empleado al verse comprometido con su trabajo, debe mantener al menos cierta motivación cuando la realiza; esto beneficiara a la empresa.

D2: Medioambiente físico

Granados (2011) percibe que: “(...) En todo el tipo de trabajo que existen, ya sean de producción dentro de una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan todo tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros (...). La fatiga física, relacionada a riesgos posturales, carga excesiva, etc. Son uno de los factores que intervienen directamente con la calidad de vida laboral.” (p. 218).

Incluso cuando un trabajador se mantiene sentado horas y horas cumpliendo sus horas de trabajo se llega a crear ciertos dolores en la columna y esto generaría insatisfacción laboral. Es necesario tomar en cuenta el medioambiente físico y también tener en cuenta estas situaciones donde existe frustración por parte de trabajador, ya que a veces no existen herramientas o instrumentos para poder desarrollar bien las labores, haciendo que los trabajadores utilicen el físico que finalmente puede agotarlos o hasta dañarlos perdiendo capacidades para laborar.

D3: Medioambiente tecnológico

Granados (2011; p. 219) asegura que por la falta de instrumentos tecnológicos y/o herramientas que faciliten el trabajo de un sector de profesionales, hace que exista fracaso, enojo y hasta frustración. De ello que este medioambiente tecnológico se vea envuelta de manera desfavorable al relacionarla con la calidad de vida laboral. Logrando de esta manera, que los trabajadores tengan que parar con sus laborales, además de generar un alto grado de estrés y sobre todo ansiedad.

Alves, Cirera, Carlos (2013) asegura que: “En Brasil, Buck Consultans es una empresa de consultoría global de RH, que ayuda a las organizaciones a desarrollar, implementar y administrar su capital humano. Combinando la gestión de personal con el conocimiento en BPO (tercerización del proceso comercial), alcance global y tecnologías de cerne (tecnología profunda)” (p. 159).

Deberíamos preguntarnos si es necesario que una organización fuera de nuestra empresa quiera ayudarnos a mejorar en el aspecto tecnológico en beneficio de todo el capital humano, mas no es necesario pretender que eso ocurra, ya que una propia empresa con esfuerzo y dedicación, así como financiar y repotenciar los instrumentos tecnológicos, puede lograr hacer de su empresa, una que mantenga mayor protagonismo en el mercado.

D4: Medioambiente contractual

Granados (2011; p. 219) asegura que el medioambiente contractual se basa en el salario de los trabajadores, ya que el salario es fuente principal de trabajo de un hombre, recurso indispensable y que siempre motiva a éste a trabajar más que por necesidad que por otra cosa. Para ello la Teoría de Adams nos da el sustento pertinente.

La teoría de la equidad de Adams, esta teoría comprende ciertas nociones acerca del medioambiente contractual en la que los colaboradores o trabajadores mantienen cierta distinción entre lo que trabajan y en lo que les presta, permitiendo la creación de un criterio de equidad que va a servir a la hora de estos sientan que por lo que trabajan no se les paga adecuadamente. Generando insatisfacción y hasta desertar de las labores.

D5: Medioambiente profesional

Raduan, LooSee, Jegak y Khairuddin (2006) manifiesta que: “Estudiar la calidad de vida en el trabajo tiene como propósito responder a las necesidades de un medioambiente laboral cada vez más exigente ya que pareciera que se retrocede en este concepto, dado que cada vez un número mayor de empresas optan por estructuras y formas de gestión que tienen como base la deshumanización de las relaciones laborales en busca de mayores niveles de competitividad, productividad y posición en el mercado” (p. 4).

En el contexto actual, las organizaciones como empresas, solo se centran en la capacidad intelectual y profesional de los trabajadores, sin embargo, estos aspectos traen a colación su relación con el entorno donde se desempeñan, menospreciando su habilidad humana.

2.2.3 Sobre la variable desempeño laboral

Según Werther y Keith (2008) “la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa. La mayor parte de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que cumple sus actividades, y los administradores de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o supervisor debe emprender una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede lo esperado debe ser alentado.” (p. 89).

Importancia de la evaluación del desempeño

Werther y Davis (2008) opina que “la importancia de la evaluación del desempeño el papel del capital humano se ha vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales.” (p. 96).

Los beneficios que se obtienen al hacer la evaluación en forma sistemática son varios:

- Clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado.
- Que el colaborador conozca hacia dónde va la empresa y el departamento.
- Identificar los nuevos proyectos y oportunidades que se ofrecen a los empleados.
- Definir claramente y en forma colaborativa los objetivos, metas e indicadores del puesto.

- Identificar los recursos que están disponibles o que se requerirán para el logro de los objetivos.
- Contar con un parámetro documentado por escrito, sobre los resultados de cada colaborador, para poder tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones.
- Contribuir a mejor comunicación y entendimiento entre directivos y empleados, generando un buen ambiente de trabajo.
- Crear la oportunidad de interacción entre directivos y empleados, intercambiando puntos de vista sobre la organización y las labores diarias.

Responsabilidades en la evaluación del desempeño

De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente conjuntamente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis alternativas implica una filosofía de acción.

- a) El gerente: En casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellas, el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal, con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y los criterios para tal evaluación. Como el gerente o el supervisor no cuentan con conocimientos especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación de las personas, el área encargada de la administración de las personas desempeña una función de staff y se encarga de instituir, dar seguimiento y controlar el sistema, si bien cada jefe conserva su autoridad de

línea y evalúa el trabajo de los subordinados por medio del esquema que marca el sistema. En tiempos modernos, esta forma de trabajar ha proporcionado mayor libertad y flexibilidad para que cada gerente sea, en realidad, el administrador de su personal.

- b) La Propia persona: En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Estas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización.
- c) El individuo y el gerente: actualmente, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso, resurge la vieja administración por objetivos (APO), pero ahora con una nueva presentación y sin aquellos conocidos traumas que caracterizaban su implantación en las organizaciones, como la antigua arbitrariedad, la autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. Ahora, la APO es, en esencia, democrática, participativa, incluyente y muy motivadora. Con esta nueva APO, la evaluación del desempeño se orienta por los siguientes caminos.
 - (1) Formulación de objetivos mediante consenso. Se trata del primer paso de la nueva y participativa administración por objetivos, los cuales son formulados conjuntamente por el evaluado y su gerente, mediante una auténtica negociación entre ambos para poder llegar a un consenso. Los objetivos no deben ser impuestos, sino establecidos mediante un consenso. Cuando se alcanzan estos objetivos, la empresa debe obtener un beneficio y el evaluado, sin duda, debe recibir una parte directa del mismo, como un premio o en forma de remuneración variable. Independientemente de la forma, el incentivo debe

ser fuerte y convincente para provocar y mantener algún tipo de comportamiento.

- (2) Compromiso personal para poder alcanzar los objetivos formulados conjuntamente. En algunos casos, se presenta una especie de contrato formal o psicológico que representa el acuerdo pactado con respecto a los objetivos que deben ser alcanzados. El evaluado siempre debe aceptar plenamente los objetivos y es necesario que acepte su compromiso íntimo para alcanzarlos.
- (3) Acuerdo y negociación con el gerente respecto a la asignación de los recursos y a los medios necesarios para alcanzar los objetivos. Una vez que se han definido los objetivos mediante consenso y que se ha obtenido el compromiso personal, el paso siguiente será obtener los recursos y los medios necesarios para poder alcanzarlos eficazmente. Sin recursos y sin medios, los objetivos sólo serán quimeras. Esos recursos y medios pueden ser materiales (como equipamientos, máquinas, etc.), humanos (equipo de trabajo, etc.) o también inversiones personales en la capacitación y el desarrollo profesional del evaluado. Representan una forma de costo por alcanzar los objetivos deseados.
- (4) Desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.
- (5) Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos formulados. Se trata de constatar los costos - beneficios que implica el proceso. La medición de los resultados, al igual que los objetivos, debe tener fundamentos cuantitativos creíbles y confiables y, al mismo tiempo,

que proporcionen una idea objetiva y clara de cómo marchan las cosas y cómo se encuentra el esfuerzo del evaluado.

- (6) Retroalimentación intensiva y continua evaluación conjunta. Esto significa que debe haber una gran cantidad de retroalimentación y, sobre todo, un amplio apoyo a la comunicación, con el objeto de reducir la discordancia y de incrementar la consistencia. Éste es uno de los aspectos más importantes del sistema: el evaluado debe saber cómo está marchando para poder establecer una relación entre su esfuerzo y el resultado alcanzado.

Objetivos de la evaluación del desempeño

Es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje, las dos alegorías se refieren a una posición pasiva sumisa y fatalista del individuo que se evalúa en relación con la organización de la forma parte, o pretende hacerlo, y un planteamiento rígido, mecanizado, distorsionado y limitado de la naturaleza humana.

Según Robbins, S. y Coulter, M., (2014) “las actividades y desempeño laboral son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables, que se emiten respecto de objetos, personas o acontecimientos. En términos prácticos, las actitudes reflejan cómo se siente un individuo en relación con algo.” Las actitudes constan de tres componentes:

- a) El componente cognitivo: Es una actitud se refiere a las creencias, las opiniones, los conocimientos o la información que poseen los individuos.
- b) El componente afectivo: Es una actitud es su ingrediente emocional o sensible.
- c) El componente conductual: Es una actitud se refiere a una actitud se refiere a una intención de comportarse de cierta manera respecto de alguien o de algo.

2.2.4 Sobre las dimensiones del desempeño laboral

D1: Trabajo en equipo

Ortega (2019; p. 2) asegura que el trabajo en equipo ha cambiado con el paso de los años, transformándose la forma en que se trabaja y además utilizando nuevas tendencias que a continuación explicaremos:

- Fijar objetivos y metas para cada miembro; los trabajadores, así como los empleadores, deben reforzar y enfocar los objetivos que se tienen en una empresa, ya que de ello depende si se ha alcanzado logros durante el año.
- Atención a la calidad y producción del trabajo; mantener la conexión entre la calidad y la producción hace que el trabajador se mantenga atento y, además, sea capaz de sobresalir utilizando sus talentos.
- Fomentar la capacitación; son aquellas en las cuales la empresa deberá invertir para la capacitación de su personal. De este modo, se podrá contar con un grupo de trabajo actualizado constantemente.

De este modo, podemos apreciar que para trabajar en equipo es necesario contar con ciertos factores que harán del trabajo más asequible, aumentando positivamente el desempeño laboral, ignorando cualquier percance que pueda surgir.

D2: Iniciativa

Uno de los factores que influyen sobre el desempeño laboral es la iniciativa, en palabras de Chiavenato (2001): “El desempeño evalúa mediante factores previamente definidos y valorados” (p. 167). Entre ellos podemos ver lo siguiente:

- Factores actitudinales: la disciplina, la iniciativa, responsabilidad y cooperación.
- Factores operativos: calidad, cantidad, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Entonces, estos factores necesariamente influenciarán en el desarrollo laboral de los trabajadores, sirviendo como principal factor la iniciativa, que es aquella que motivará al

colaborador para crear nuevas ideas, inventar nuevas soluciones para los problemas que nacen a partir de las laborales dentro de la empresa

D3: Conocimiento del trabajo

Chiang, Méndez y Sánchez (2008; p. 1) aseguran que, a través del conocimiento de trabajo, se puede medir el desempeño laboral, ya que principalmente para que opere ésta es necesario emplear las capacidades, así también como las habilidades, que meramente son características individuales del trabajador. Por otro lado, las capacidades y el conocimiento del trabajo, deben tener un vínculo para que interactúen en el ambiente laboral, produciéndose una necesidad de alcanzar objetivos y metas.

Conocer en que se trabaja, ayudará periódicamente al trabajador, pues este sabrá qué medidas emplear, con qué instrumentos solucionar, etc.

D4: Calidad del trabajo

Ishikawa (1986; p. 1) identifica a la calidad del trabajo no como a una utilidad de corto plazo, si no que la identifica como el pilar en toda organización, orientada hacia la satisfacción del usuario o consumidor. A continuación, algunos puntos referidos a la calidad del trabajo:

- Cliente; referido al usuario o cliente quien será el objetivo inmediato a satisfacer.
- Administración; reformar la administración con la finalidad de crear funciones que puedan suministrar apoyo y que garanticen eficacia como eficiencia.
- Reducción de costos; fomentar el uso racional de recursos financieros.
- Resultados de largo plazo; acorde a la planificación y determinación de metas y objetivos a alcanzar que resulten en la mejora sustancial de la organizacional.

Mediante estos puntos referidos a la calidad del trabajo, se puede apreciar que para que exista un buen desempeño laboral, es importante y más que necesario, identificar el pilar de

toda organización, que es la de satisfacer a los usuarios o clientes mediante el producto, a partir de la calidad que brinda los trabajadores.

D5: Organización

Pedraza, Amaya y Conde (2010) aseguran que: “Las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran ara corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales” (p. 1).

Reconocer que la organización en sus últimos tiempos ha sufrido diversos cambios, es reconocer que también han cambiado las evaluaciones que nacen a partir de lo que realmente se quiere conocer dentro de la organización, no solamente basta con saber si la realización de la producción es eficiente o mantiene cierta calidad del cual se desprende el prestigio de una empresa. No solamente se necesita saber eso de una organización, por ello, es necesario que el desempeño laboral intervenga, con el fin de completar las metas trazadas.

2.3 DEFINICION DE CONCEPTOS

- 1) **Desempeño:** Según Ishikawa (1986) el desempeño es: “Se refiere a la característica de un trabajador de cumplir sus actividades y funciones bajo los criterios de eficiencia y eficacia, orientada en el cumplimiento de metas en base a objetivos” (p. 3).
- 2) **Calidad de vida laboral:** Alves, et.al (2013) perciben que: “Corresponde a las condiciones objetivas y subjetivas que afectan el nivel de calidad del trabajador, en su entorno laboral y social, así como con las actitudes y aptitudes que afecten el desarrollo de sus funciones” (p. 12)
- 3) **Medioambiente:** Ortega (2019) manifiesta que: “El medioambiente corresponde a un entorno con ciertas características específicas donde se desarrollan individuos y se crean relaciones en base a sus condiciones” (p.2)

- 4) **Calidad:** Chiavenato (2001) percibe que: “La calidad corresponde a la percepción de la realización de una actividad o la manufactura de un bien, con condiciones que garanticen una alta relación entre los componentes o recursos empleados y el resultado esperado, en base a lo deseado” (p. 4)
- 5) **Iniciativa:** Pedraza et, at. (2010) aseguran que: “La iniciativa corresponde al grado de disposición de una persona para iniciar, ejecutar o proceder con algo específico, señalado en base al cumplimiento de un objetivo, de forma personal e individual” (p. 1).
- 6) **Organización:** Castro et, at. (2018) aseguran que: “Corresponde a parte del proceso administrativo, como la capacidad del manejo de actividades y recursos para el cumplimiento de un objetivo, así como para la preparación de actividades que se complementan con la planificación y control” (p. 46).
- 7) **Condiciones físicas:** Kwak, Kremers, van Baak y Brug (2007) aseguran que: “Las condiciones físicas revelan experiencias que incluyen desgastamiento físico por parte de trabajador y que deberán ser tratadas a base de programas estructurados de ejercicio físico intenso como medio para mejorar esta condición” (p. 591).
- 8) **Relaciones Laborales:** Chiavenato (2001) sostiene que: “Las relaciones laborales establecen una especie de reciprocidad entre una organización y sus trabajadores, es decir, constituyen la política de relación de la empresa con sus propios miembros” (p. 4)
- 9) **Entorno laboral:** “Un entorno laboral es el ambiente donde los trabajadores hacen uso de sus capacidades intelectuales y profesionales, donde la calidad promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal como profesional entre los mismos.” (Disponible en: <https://blog.gympass.com/es-mx/calidad-de-vida-en-el->

[trabajo/#:~:text=De%20esta%20forma%2C%20la%20calidad.personal%2Fprofesional%20entre%20los%20trabajadores.\)](#)

10) **Profesionalismo:** Ramírez (2013) percibe que: “El profesionalismo se relaciona con la profesión, que es un tipo de oficio adquirido de manera legítima por una persona y que mantendrá cierta actitud a la hora de ejercer una tarea o actividad que desempeña de acuerdo a los parámetros donde trabaja” (p. 1).

2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis General

- La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga –2020.
- Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y calidad del trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.
- Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.

2.5 VARIABLES

V1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: Ríos (1999) señala que “la CVL es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.” (p. 85).

Definición operacional: La calidad de vida laboral se define como las condiciones, tanto objetivas como subjetivas, que afectan al trabajador el desarrollo de sus labores y la percepción personal que él define de esta.

Dimensiones:

- D1: Medioambiente productivo
- D2: Medioambiente físico
- D3: Medioambiente tecnológico
- D4: Medioambiente contractual
- D5: Medioambiente profesional

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Werther y Keith (2008) “la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa (...)” (p. 86-87).

Definición operacional: El desempeño laboral se define como la forma en como los trabajadores ejercen sus funciones, en relación con el grado de profesionalismo, relaciones laborales y el conocimiento que se da en la organización.

Dimensiones:

- D1: Trabajo en equipo
- D2: Iniciativa
- D3: Conocimiento del trabajo
- D4: Calidad del trabajo
- D5: Organización

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3 METODOLOGÍA

3.1 METODO DE INVESTIGACIÓN

Se consideró el método de investigación general, el científico, que consiste, en la recopilación de hechos que siguen un método ordenando y a base de procedimientos de análisis y contrastación, basada en la teoría de Vara (2012) “Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas” (p. 201).

Como método específico, se consideró el hipotético deductivo, que para Ferreira y De Longhi. (2014, p. 20 - 22) es aquel método que usa como estrategia la combinación entre el trabajo científico del método inductivo con el método deductivo.

Ya que, para la presente investigación, bajo el método hipotético- deductivo, se partirá de la premisa del método hipotético (se tendrá como principal función derivar las implicaciones que tendrá la hipótesis que posteriormente se pondrá a prueba) y deductivo (que será la generación de la del problema a partir del análisis de la situación) que se desarrollará a través de un análisis de información recopilatorio en base a los criterios adoptados para el diseño y ejecución de la investigación.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se planteó para la presente investigación fue el tipo investigación básica o pura ya que tiende a conocer explicar y comprender la realidad y fundamento para otras investigaciones cuyo propósito es recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, nos lleva la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Hinojosa (2017, p. 47) el nivel correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.

Por lo que la presente investigación, se basara en la descripción del fenómeno relacionado a la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral, desde la perspectiva fenomenológica de establecer el nivel y describirlo en base a las condiciones halladas.

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación corresponde al diseño no experimental transversal, mediante la cual describimos las variables que se están analizando en un momento del tiempo para analizar la relación que guardan entre ellas en un momento en el tiempo, es como tomar una fotografía de las variables para poder realizar su análisis y llegar a una conclusión.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154) el diseño no experimental transversal va orientado a la medición de las variables a analizar en un momento en el tiempo, pero este análisis es sin manipular de forma deliberada las variables, sino es de observar los fenómenos que ocurren en el ambiente natural que tienen las variables.

Por lo cual se observarán ambas variables que constituyen la investigación de manera que podamos describir su comportamiento como también analizar la relación que se guarda entre ambas variables.

Para el presente estudio se empleará el diseño de investigación que corresponde al siguiente esquema:

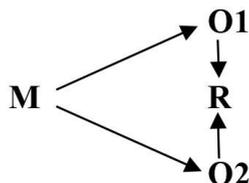


Figura 2: Esquema del Estudio de Investigación

Fuente: Elaboración Propia

M= muestra

O₁= observación de la primera variable O₂= observación de la segunda variable R= correlación

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población

Según Palacios, Romero y Ñaupas (2016) “la población es un conjunto de elementos que tienen una característica en común y que forman parte elemental de la problemática identificada”.

La población de estudio estará conformada por 77 trabajadores correspondientes a la gestión actual de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, que corresponde a la siguiente estratificación:

Tabla 1. Fórmula del cálculo óptimo de tamaño de una muestra.

Fuente: Documentación de La Municipalidad Distrital de Sapallanga -2019

CALCULO OPTIMO DE TAMAÑO DE UNA MUESTRA

(Para la estimación de proporciones bajo el supuesto de $p = q = 50\%$)

MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO	0.0
TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	77
Tamaño para un nivel de confianza del 95%	77
Tamaño para un nivel de confianza del 97%	77
Tamaño para un nivel de confianza del 99%	77

En la tabla 1, podemos observar el cálculo de la muestra con intervalos de 95%, 97% y 99% de confianza en el cual se puede observar que el tamaño a utilizar es igual al de la población.

Tabla 2. Población de trabajadores de la municipalidad Distrital de Sapallanga - 2019

Fuente: Documentación de La Municipalidad Distrital de Sapallanga -2019

TIPOS DE CONTRATO	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
CAS	15	19%
LOCACION DE SERVICIO	27	35%
NOMBRADOS	35	45%
TOTAL	77	100%



Figura 3: Población de Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2019

Fuente: Documentación de la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2019

Como podemos observar en la figura número 3, se observa que en un mayor porcentaje se tiene el personal nombrado (45%), luego se tiene personal de terceros en un monto de (35%), finalmente tenemos el personal CAS en un total del 20%.

3.5.2 Muestra

Según Palacios, Romero y Ñaupas (2016) “la muestra es una parte de la población que ha sido seleccionada con fines de análisis y que mantienen las características de la población de procedencia.”

Para el presente estudio, se determinará la muestra como la misma población de estudio antes descrita, siendo 77 sujetos de estudio que serán sometidos a investigación, siendo esta un muestra censal y estratificada.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos

La técnica de investigación a aplicar en el presente estudio será la encuesta, que, según Palacios, Romero y Ñaupas (2016) “corresponde a la recaudación de información basada en un diseño específico y flexible, que se adapta a las características de los sujetos, contexto y entorno a estudiar.” (p. 130)

3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de investigación a aplicar en el presente estudio será el cuestionario, que, según Palacios, Romero y Ñaupas (2016) “La elaboración de este instrumento se trata de la formulación de un conjunto de preguntas escritas, ordenadas de forma adecuada en una cédula, las cuales mantienen relación con las dimensiones, indicadores y la hipótesis propuesta.” (p. 133).

3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS (MODELO)

Para el procesamiento de los datos que se recabaran en la aplicación del estudio se empleara el software estadístico SPSS Statistics 25, para realizar el análisis estadístico descriptivo basado en frecuencias y porcentajes bajo la escala de medición definida, luego la contratación de hipótesis bajo el coeficiente de correlación de Spearman para su validación y finalmente la discusión de resultados con los estudios y antecedentes tomados para el desarrollo teórico y científico.

Los datos fueron recogidos a través de cuestionarios y a su vez procesados, empleando el Microsoft Office Excel y el programa SPSS V.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4 ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

A continuación, se presentarán los datos correspondientes a la aplicación de las encuestas,

4.1.1 Variable 1: calidad de vida laboral

DIMENSION 1: MEDIOAMBIENTE PRODUCTIVO

CUESTIONARIO N.º 01. La mejora del horario de trabajo tendría una influencia en la productividad

Tabla 3. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 01

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	32	42%
DE ACUERDO	30	39%
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	19%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 3, del cuestionario 1, 30 encuestados, están de acuerdo que la mejora del horario de trabajo influye en la productividad. 15 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 32 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que en su mayoría los trabajadores no están ni acuerdo ni en desacuerdo que la mejora del horario de trabajo influye en la productividad.

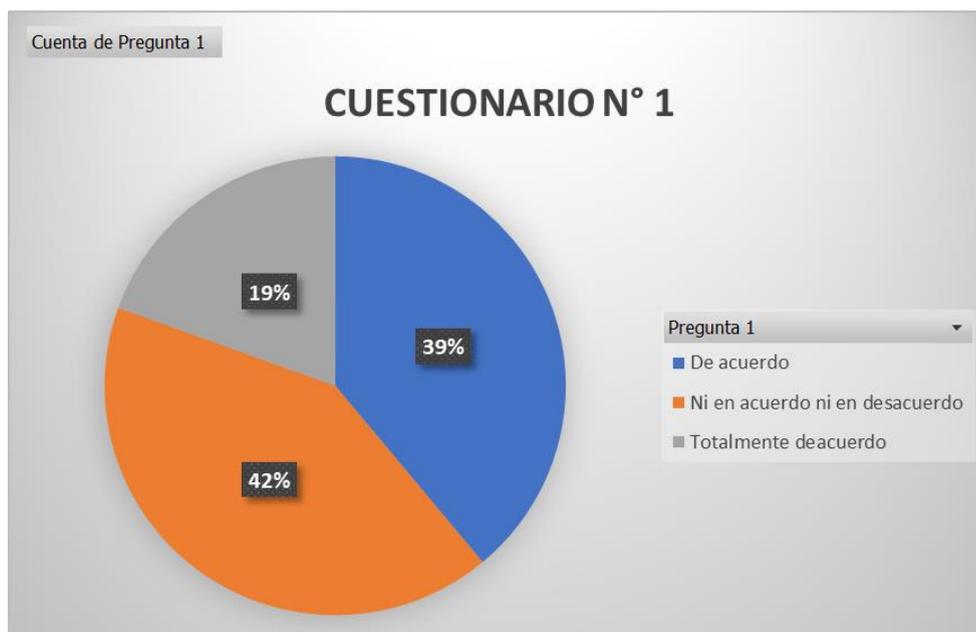


Figura 4: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 01 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 4, el 92% de la muestra encuestada, están de acuerdo que la mejora del horario de trabajo influye en la productividad. El 42% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 42% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que la mejora del horario de trabajo influye en la productividad.

CUESTIONARIO N° 02. Los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas.

Tabla 4. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 02

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	43	56%
EN DESACUERDO	34	44%
NI ACUERDO NI DESACUERDO DE ACUERDO	0	0%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 4, tenemos 34 trabajadores que están en desacuerdo en que los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas, 43 están totalmente en desacuerdo, 0 de acuerdo, 0 totalmente de acuerdo, 0 ni acuerdo ni desacuerdo, en que los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas.

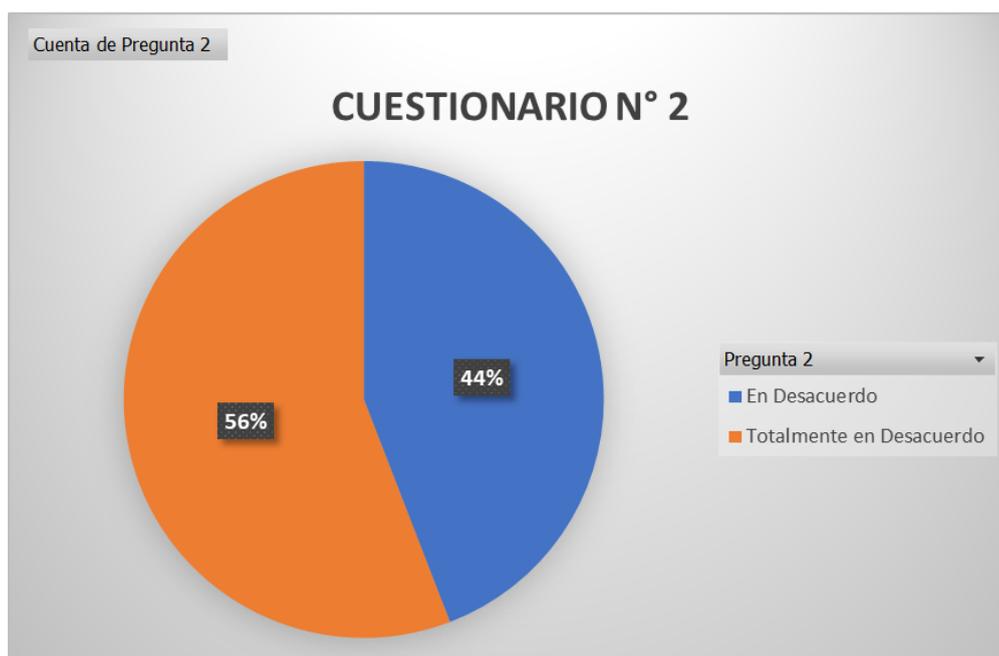


Figura 5: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 02 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 5, el 44 % de la muestra encuestada, están en desacuerdo en que los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas, el 56 % están totalmente en desacuerdo, el 0% de acuerdo, 0% totalmente de acuerdo, 0% ni acuerdo ni desacuerdo, en que los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas.

DIMENSION 2: MEDIOAMBIENTE FISICO

CUESTIONARIO N.º 03. El grado de confort influye en el trabajo que se realiza

Tabla 5. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 03

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	18	23%
DE ACUERDO	29	38%
TOTALMENTE DE ACUERDO	30	39%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en tabla N° 5, tenemos 29 trabajadores que están de acuerdo que el grado de confort influye en el trabajo que se realiza. 30 totalmente de acuerdo, el 0 totalmente en desacuerdo, 18 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo que el grado de confort influye en el trabajo que se realiza.

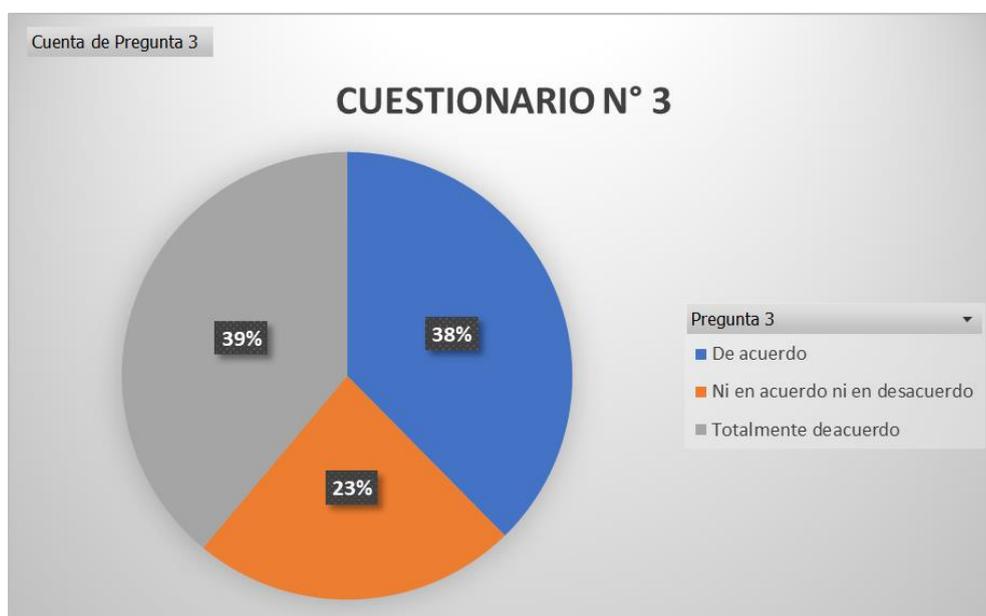


Figura 6: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 03 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico N° 6, el 38% de la muestra encuestada, están de acuerdo que el grado de confort influye en el trabajo que se realiza. El 39% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 23% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo que el grado de confort influye en el trabajo que se realiza.

CUESTIONARIO N° 04. La seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante

Tabla 6. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 04

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	26%
EN DESACUERDO	0	6%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	12	16%
DE ACUERDO	28	36%
TOTALMENTE E ACUERDO	37	48%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 6: tenemos 37 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo en que la seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante. 28 de acuerdo, el 0 totalmente en desacuerdo, 12 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo en que la seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante.

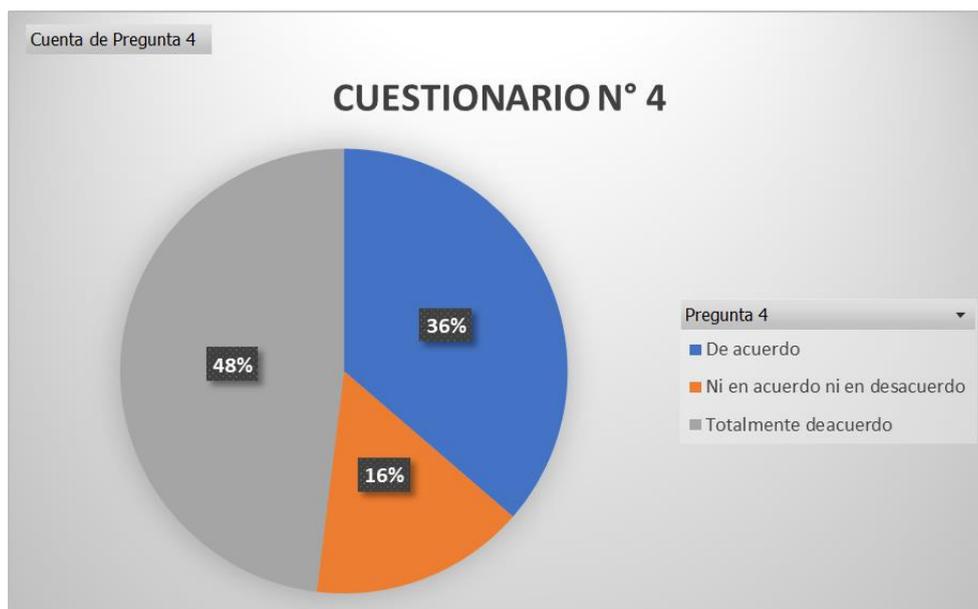


Figura 7: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 04 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 7, el 48% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo en que la seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante. El 36% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 16% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo en que la seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante.

DIMENSION 3: MEDIOAMBIENTE TECNOLÓGICO

CUESTIONARIO N.º 05. Los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales

Tabla 7: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 05

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%

NI ACUERDO NI DESACUERDO	20	26%
DE ACUERDO	31	40%
TOTALMENTE E ACUERDO	26	34%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 7, tenemos 26 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales, unos 31 encuestados de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 20 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo que los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales.

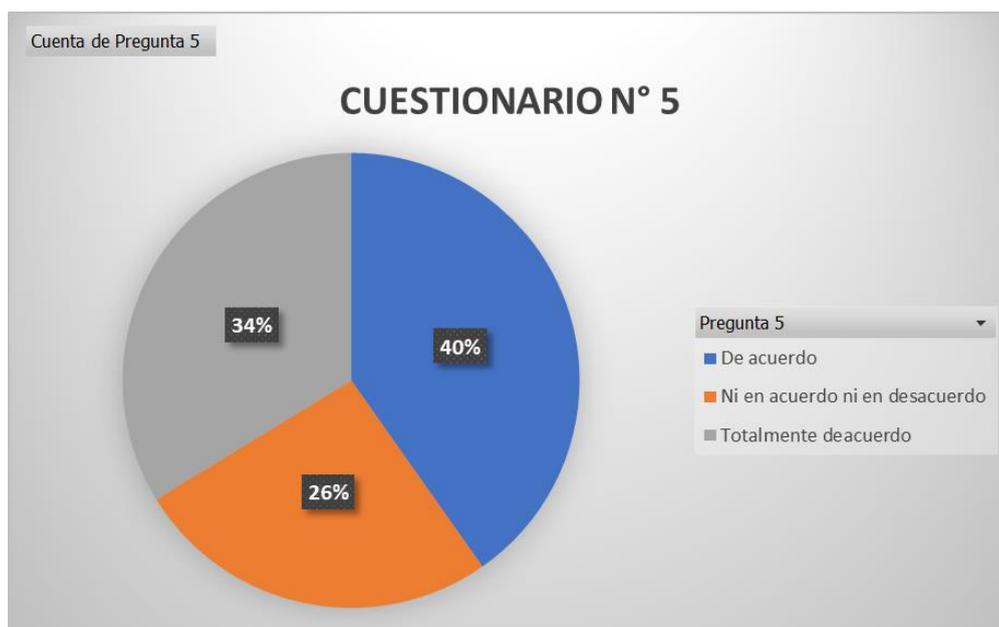


Figura 8: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 05 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 8, el 34% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales El 40% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 26% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están

totalmente de acuerdo que los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales.

CUESTIONARIO N° 06 El ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas

Tabla 8: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 06

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	17	22%
DE ACUERDO	30	39%
TOTALMENTE E ACUERDO	30	39%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 8 tenemos 30 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que el ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas. 30 de acuerdo, el 0 totalmente en desacuerdo, 17 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo que el ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas.

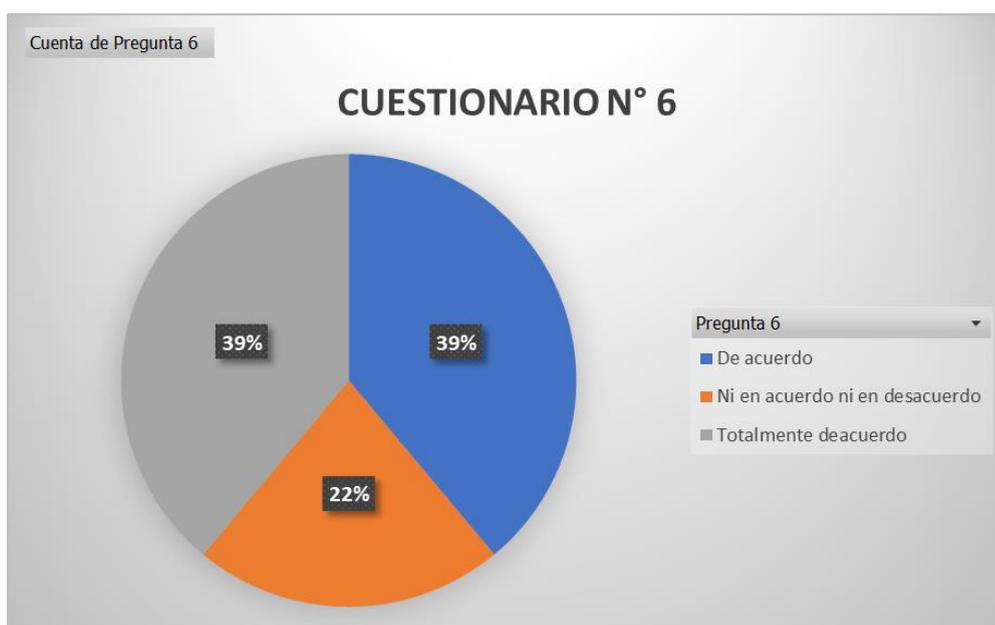


Figura 9: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 06 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 9: El 39% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que el ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas. El 39% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 22% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo que el ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas.

CUESTIONARIO N° 07. El mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente

Tabla 9: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 07

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	27	35%
DE ACUERDO	42	10%
TOTALMENTE E ACUERDO	8	55%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 9, tenemos 30 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que El mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente. 42 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 27 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente.

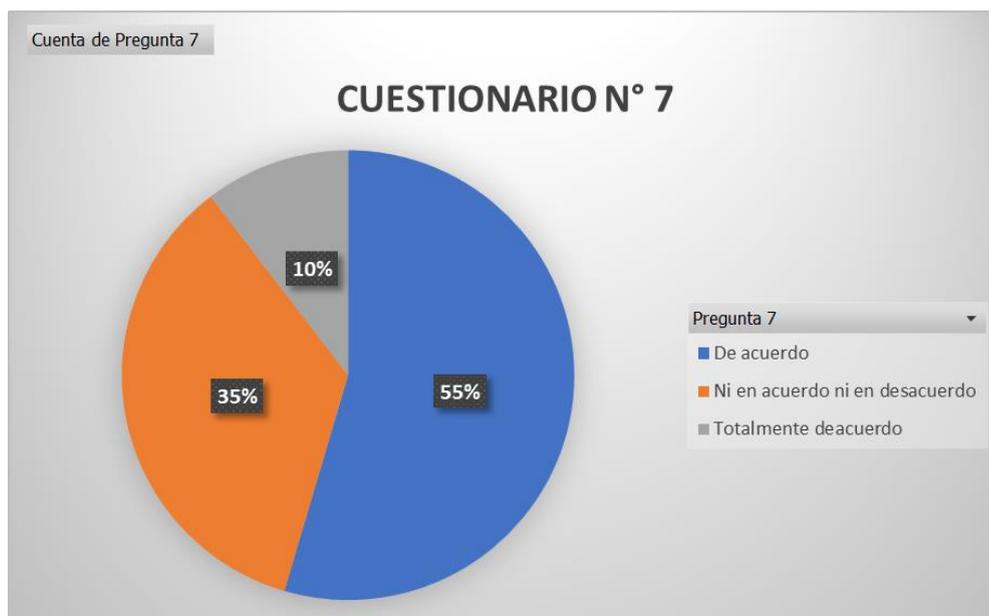


Figura 10: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 07 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 10, el 10% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que El mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente. El 55% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 35% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo que mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente.

CUESTIONARIO N.º 08. Los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad.

Tabla 10: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 08

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	19	25%
DE ACUERDO	45	58%
TOTALMENTE E ACUERDO	13	17%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 10, tenemos 13 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad. 45 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 19 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo que los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad.

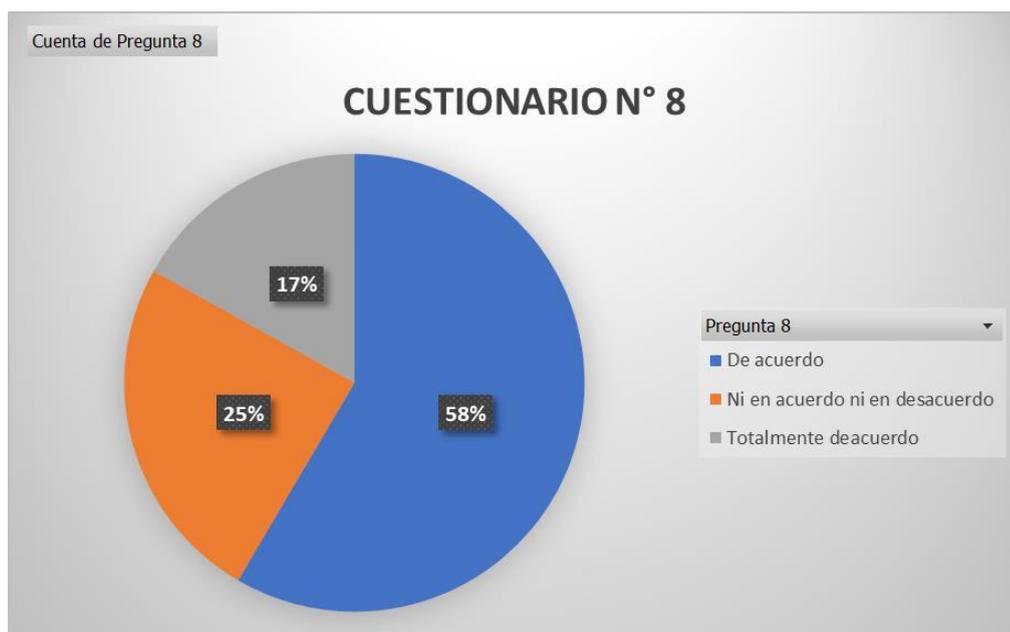


Figura 11: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 08 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 11, el 17% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad. El 58% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 25% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo que los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad.

DIMENSION 4: MEDIOAMBIENTE CONTRACTUAL

CUESTIONARIO N.º 09. La remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones.

Tabla 11: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 09

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	30	39%
DE ACUERDO	39	51%
TOTALMENTE E ACUERDO	8	10%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 11, tenemos 8 de la muestra encuestada están totalmente de acuerdo que la remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones. 39 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 30 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones.

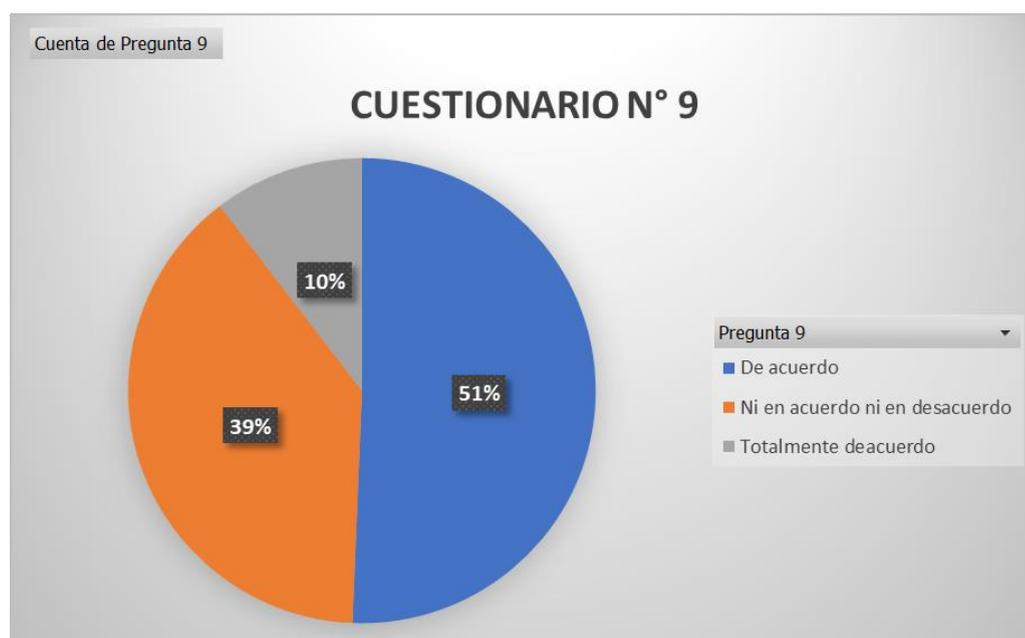


Figura 12: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 09 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 12, el 10% de la muestra encuestada están totalmente de acuerdo que la remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones. El 51% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 39% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones.

CUESTIONARIO N.º 10. La estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador.

Tabla 12: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 10

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	27	35%
DE ACUERDO	41	53%
TOTALMENTE E ACUERDO	9	12%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 12, tenemos 9 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador. 41 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 27 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo La estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador.

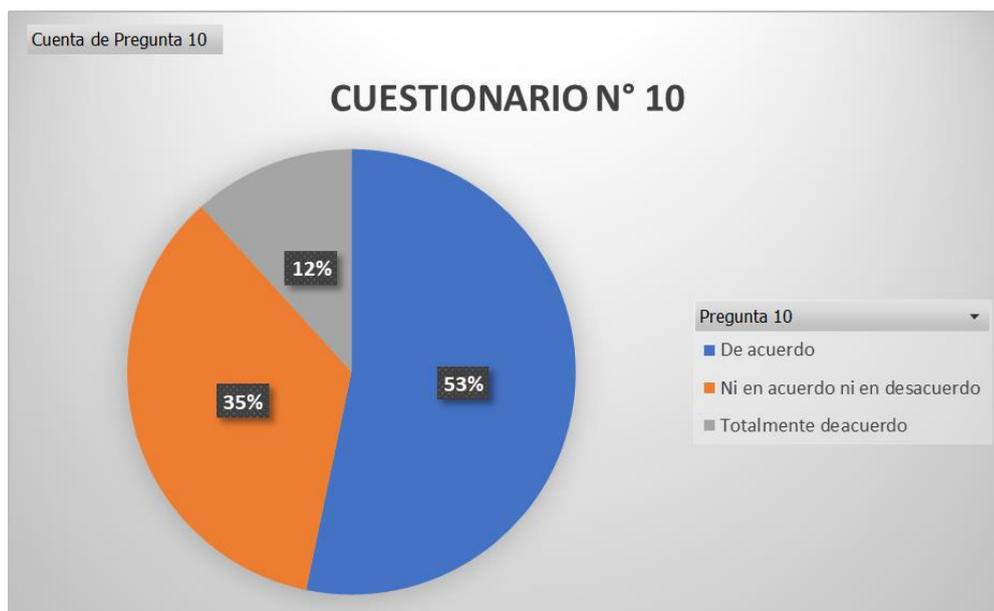


Figura 13: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 10 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 13, el 12% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador. El 53% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 35% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo La estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador.

CUESTIONARIO N° 11. Los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución

Tabla 13. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 11

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	5	7%
DE ACUERDO	37	48%
TOTALMENTE E ACUERDO	35	45%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 13, tenemos 5 de la muestra encuestada, están ni de acuerdo ni desacuerdo que los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución, 37 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 35 totalmente de acuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores están de acuerdo en que los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución.

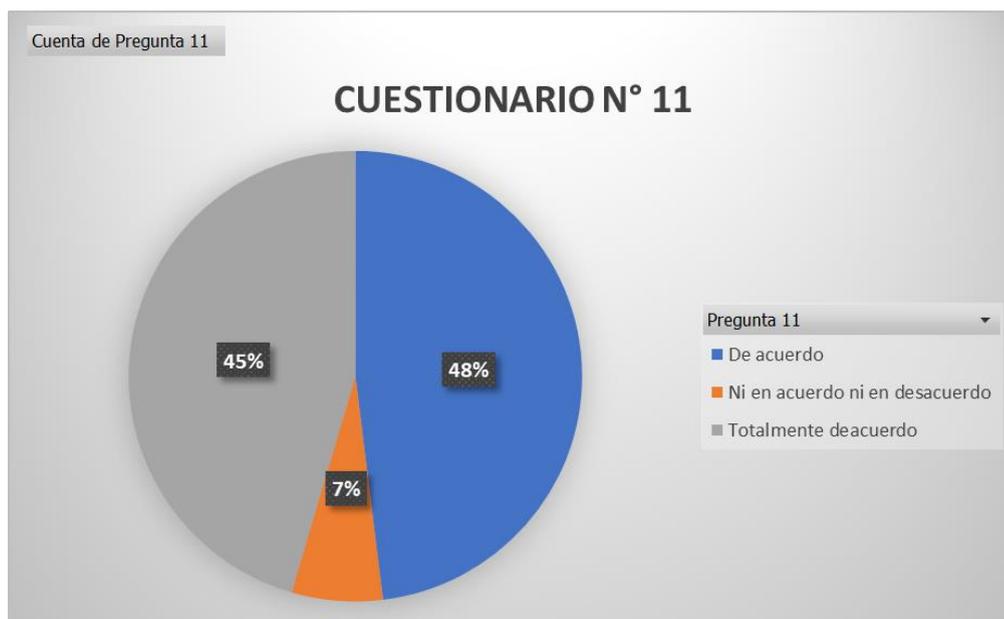


Figura 14: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 11 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 14, el 7% de la muestra encuestada, están ni de acuerdo ni desacuerdo que los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución. El 48% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 45% totalmente de acuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución.

DIMENSION 5: MEDIOAMBIENTE PROFESIONAL

CUESTIONARIO N.º 12. La investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer

Tabla 14: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 12

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	41	53%
TOTALMENTE E ACUERDO	36	47%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 14, tenemos 36 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer, 41 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 0 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que, están totalmente de acuerdo que la investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer.

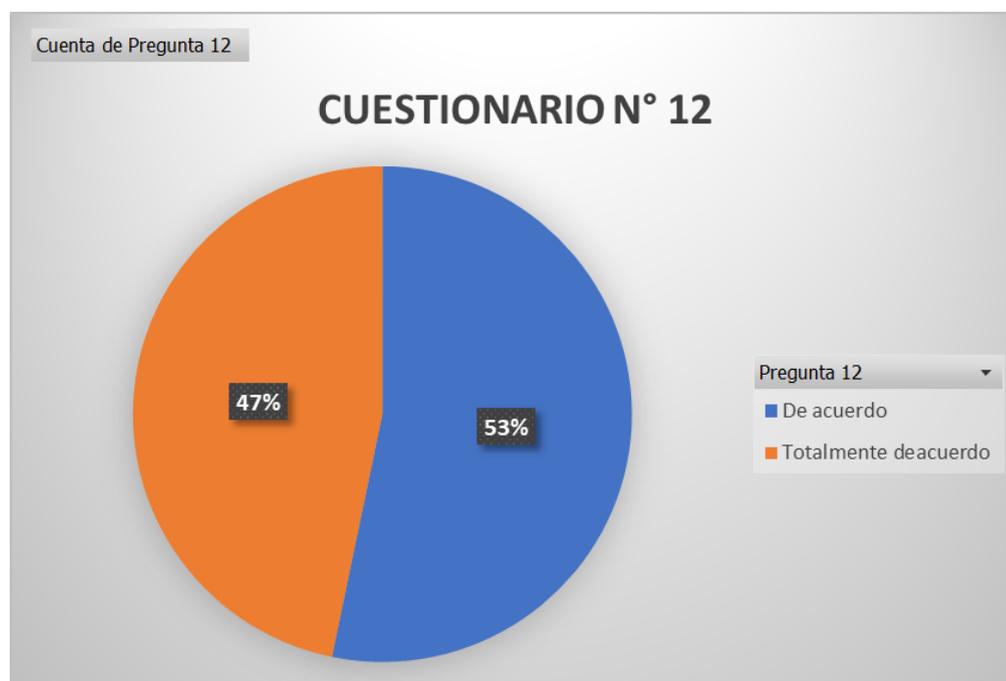


Figura 15: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 12 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 15, el 47% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer. El 53% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 0% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que, están totalmente de acuerdo que la investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer.

CUESTIONARIO N.º 13. La promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas condiciones laborales.

Tabla 15. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 13

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	5%
EN DESACUERDO	8	10%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	15	19%
DE ACUERDO	25	32%
TOTALMENTE E ACUERDO	25	32%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 15, tenemos 25 de la muestra encuestada están de acuerdo que la promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas condiciones laborales. 25 totalmente de acuerdo, 4 totalmente en desacuerdo, 15 ni acuerdo ni desacuerdo, 8 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas condiciones laborales.

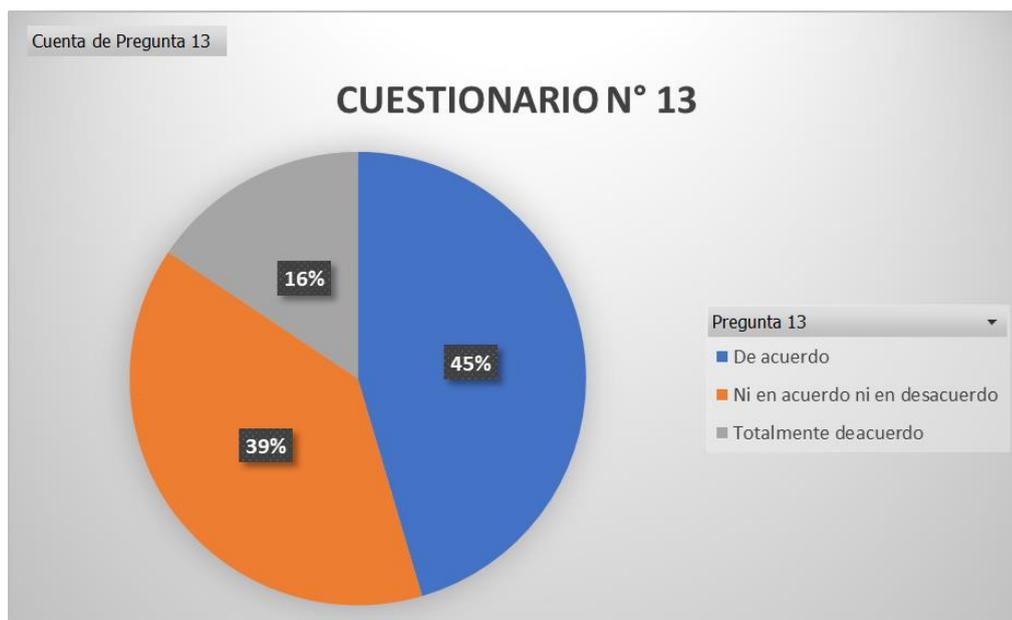


Figura 16: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 13 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 16, el 45% de la muestra encuestada están de acuerdo que la promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas condiciones laborales. El 16% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 39% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas condiciones laborales.

CUESTIONARIO N.º 14. La formación profesional mejora la calidad laboral en la institución.

Tabla 16. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 14

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	24	31%
DE ACUERDO	47	61%
TOTALMENTE E ACUERDO	6	8%

TOTAL

77

100%

Como se puede observar en la tabla N° 16, tenemos 6 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la formación profesional mejora la calidad laboral en la institución. 47 de acuerdo, 0 en desacuerdo, 24 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 totalmente en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que, están de acuerdo que la formación profesional mejora la calidad laboral en la institución.

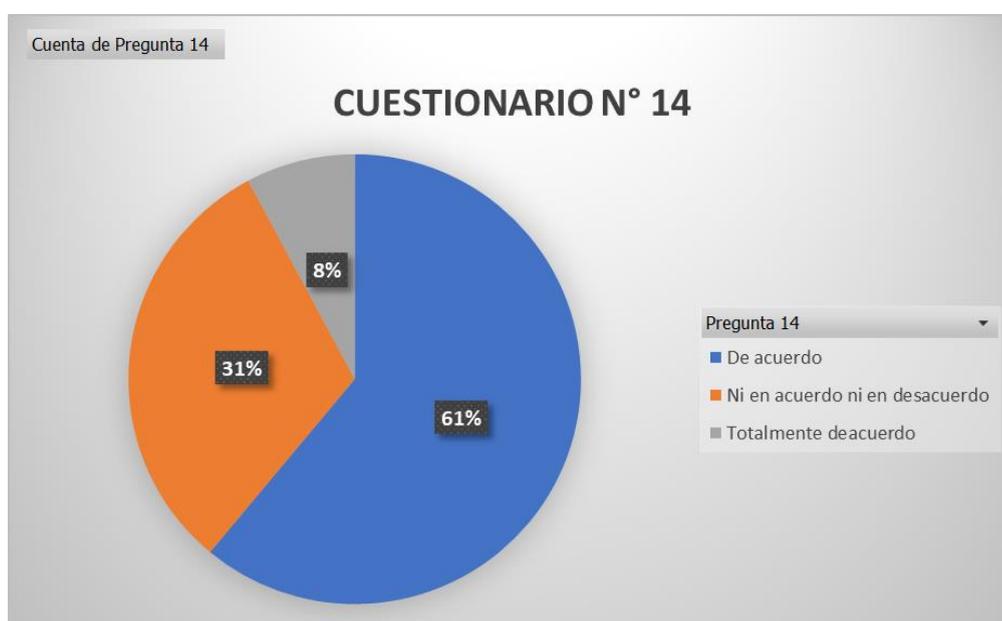


Figura 17: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 14 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 17, el 8% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la formación profesional mejora la calidad laboral en la institución. El 61% de acuerdo, el 0% en desacuerdo, 31% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que, están de acuerdo que la formación profesional mejora la calidad laboral en la institución.

4.1.2 VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION 1: TRABAJO EN EQUIPO

CUESTIONARIO N.º 15. la aptitud es clave para trabajar en equipo.

Tabla 17. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 15

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	31	40%
DE ACUERDO	22	29%
TOTALMENTE E ACUERDO	24	31%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 17, tenemos 22 de la muestra encuestada, están de acuerdo que la aptitud es clave para trabajar en equipo, 24 totalmente de acuerdo, el 0 totalmente en desacuerdo, 31 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores no están de acuerdo ni en desacuerdo en que la aptitud es clave para trabajar en equipo.

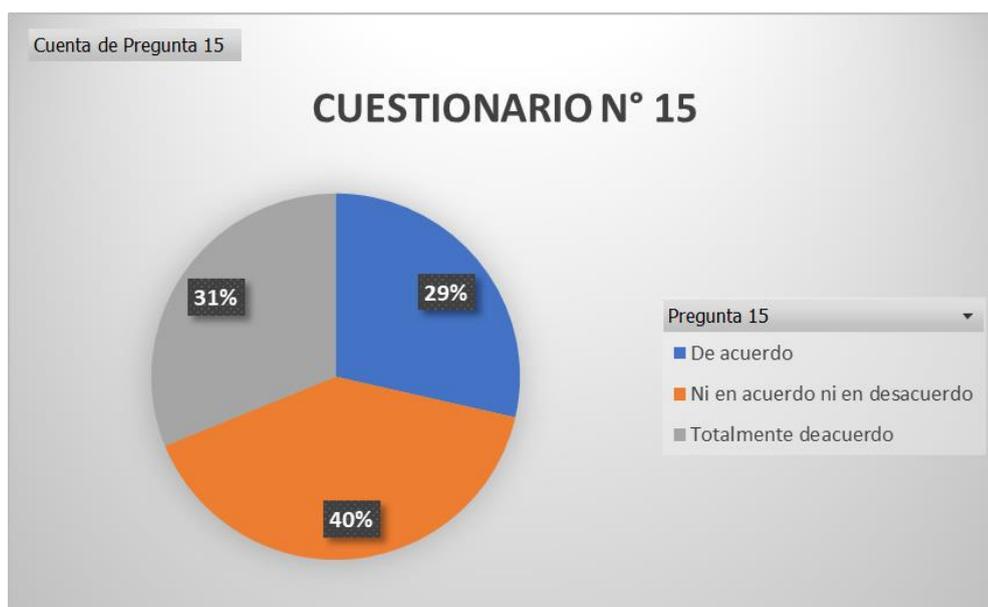


Figura 18: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 15 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 18, el 29% de la muestra encuestada, están de acuerdo que la aptitud es clave para trabajar en equipo. El 31% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 40% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores están ni acuerdo ni en desacuerdo que la aptitud es clave para trabajar en equipo.

CUESTIONARIO N.º 16. las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo.

Tabla 18. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 16

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	25	32%
DE ACUERDO	33	43%
TOTALMENTE E ACUERDO	19	25%
TOTAL	75	100%

Como se puede observar en la tabla N° 18, tenemos 19 de la muestra encuestada, están totalmente en desacuerdo acuerdo que las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo. 33 de acuerdo, 0 en desacuerdo, 25 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo.

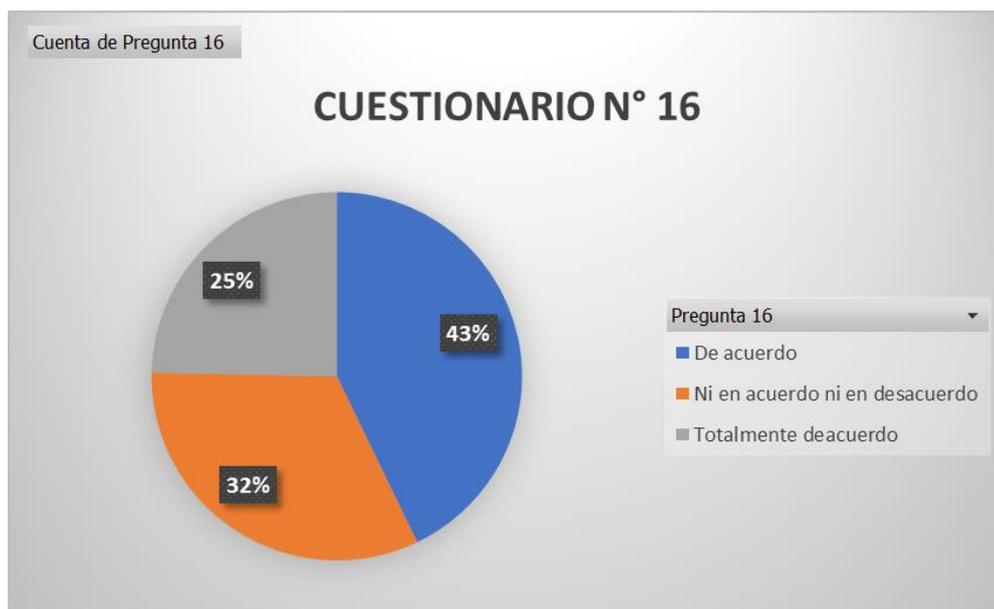


Figura 19: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 16 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 19, el 25% de la muestra encuestada, están totalmente en desacuerdo acuerdo que las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo. El 43% de acuerdo, el 0% en desacuerdo, 32% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo.

CUESTIONARIO N.º 17. La cooperación debe de ser una característica clave para logra run objetivo.

Tabla 19. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 17

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	16	21%
DE ACUERDO	26	34%
TOTALMENTE E ACUERDO	35	45%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 19, tenemos 26 de la muestra encuestada, están de acuerdo que la cooperación debe de ser una característica clave para logra run objetivo, 0 totalmente en desacuerdo, 35 totalmente de acuerdo, 16 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente de acuerdo la cooperación debe de ser una característica clave para logra run objetivo.

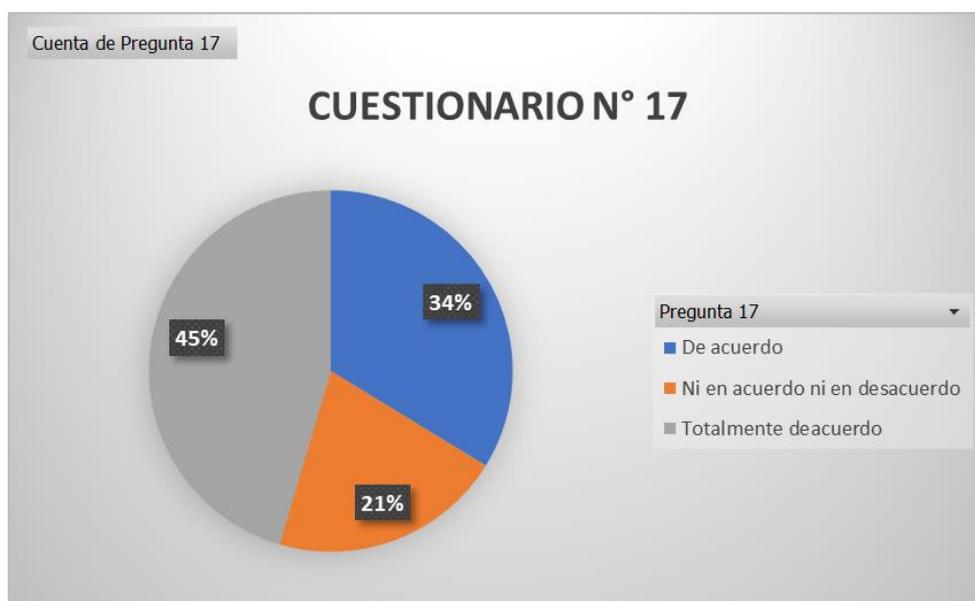


Figura 20: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 17 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 20, el 34% de la muestra encuestada, están de acuerdo que la cooperación debe de ser una característica clave para logra run objetivo. El 0%

totalmente en desacuerdo, el 45% totalmente de acuerdo, 21% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están totalmente de acuerdo en que la cooperación debe de ser una característica clave para lograr un objetivo.

DIMENSION 2: INICIATIVA

CUESTIONARIO N.º 18. El aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa.

Tabla 20. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 18

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	14	18%
DE ACUERDO	30	39%
TOTALMENTE E ACUERDO	33	43%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 20, tenemos 33 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que el aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa. 30 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 14 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que el aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa.

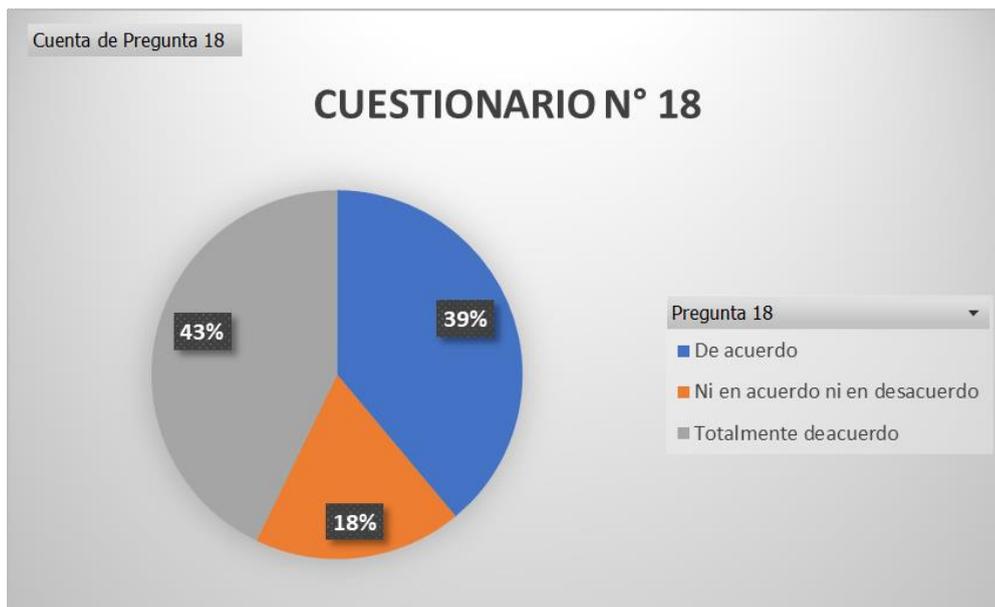


Figura 21: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 18 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 21, el 43% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que el aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa. El 39% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 18% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que el aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa.

CUESTIONARIO N.º 19. la proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores.

Tabla 21. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 19

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%

NI ACUERDO NI DESACUERDO	15	19%
DE ACUERDO	36	47%
TOTALMENTE E ACUERDO	26	34%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 21, tenemos 0 de la muestra encuestada, están de desacuerdo en que la proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores. El 0 totalmente en desacuerdo, 26 totalmente en desacuerdo, 15 ni acuerdo ni desacuerdo, 36 de acuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están en de acuerdo que la proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores.

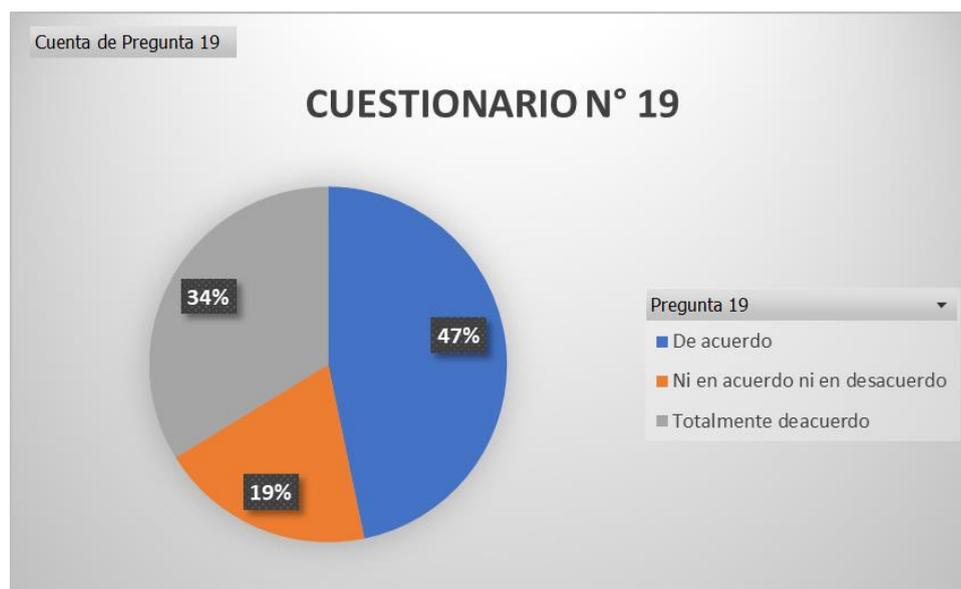


Figura 22: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 19 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 22, el 0% de la muestra encuestada, están en desacuerdo que la proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores. El 0% totalmente en desacuerdo, el 34% totalmente de acuerdo, 19% ni acuerdo ni desacuerdo, el 47% de acuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores.

CUESTIONARIO N.º 20. El afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador

Tabla 22. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 20

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	17	22%
DE ACUERDO	26	34%
TOTALMENTE E ACUERDO	34	44%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la figura N° 22, tenemos 34 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que el afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador. 26 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 17 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que el afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador.

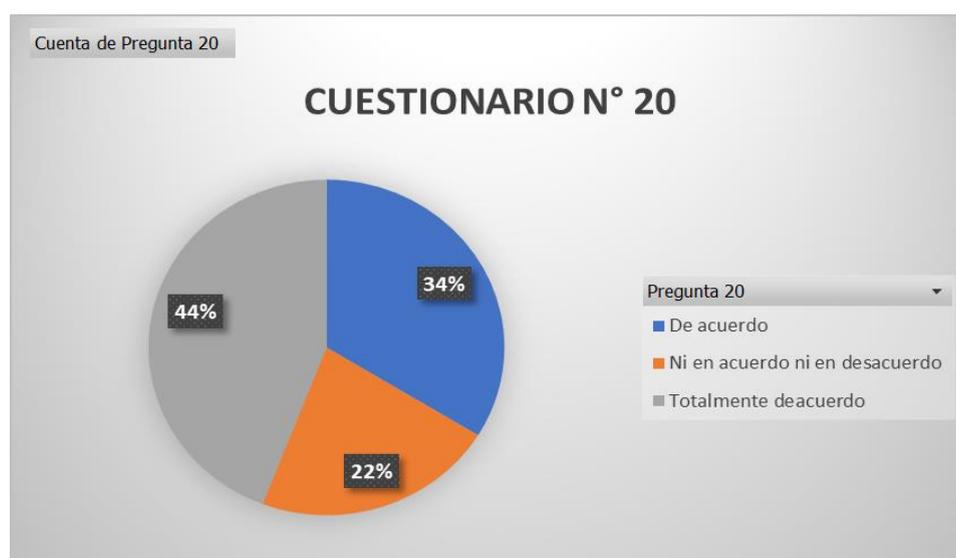


Figura 23: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 20 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 23, el 44% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que el afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador. El 34% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 22% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que el afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador.

4.1.3 Análisis, presentación e Interpretación de la distribución de Frecuencias de los Resultados de la Variable: Desempeño Laboral:

CUESTIONARIO N.º 21. Resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene.

Tabla 23. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 21

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	24	31%
DE ACUERDO	34	44%
TOTALMENTE E ACUERDO	19	25%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 23, tenemos 34 de la muestra encuestada, están de acuerdo que resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene. 19 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 24% ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores están de acuerdo en que resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene.

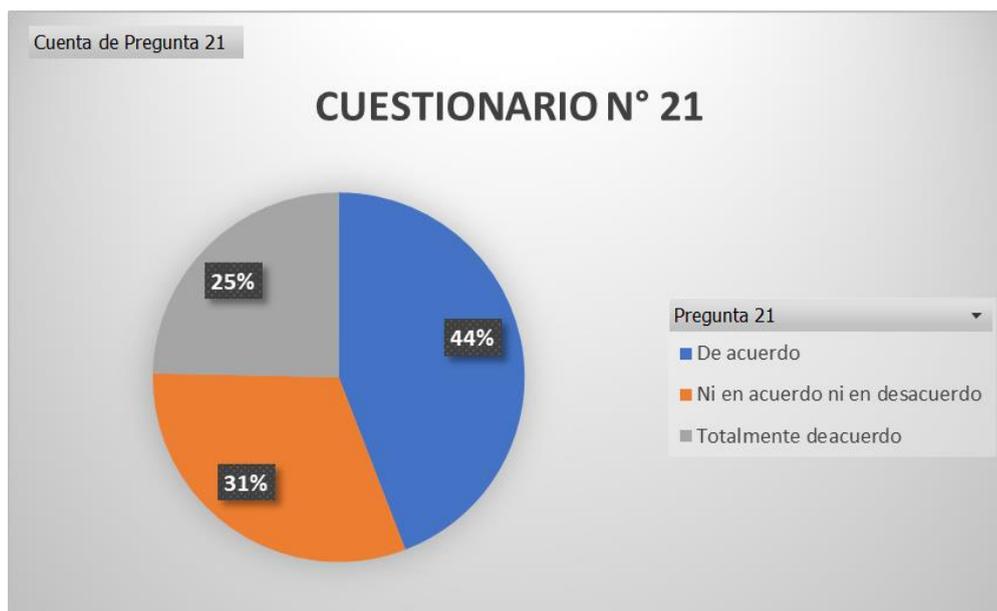


Figura 24: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 21 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 24, el 44% de la muestra encuestada, están de acuerdo que resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene. El 25% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 31% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo en que resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene.

DIMENSION 3: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

CUESTIONARIO N° 22. La eficiencia es una característica del conocimiento en el trabajo realizado.

Tabla 24. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 22

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	18	23%
DE ACUERDO	36	47%

TOTALMENTE E ACUERDO	23	30%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 24, tenemos 23 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la eficiencia es una característica del conocimiento en el trabajo realizado. 36 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 18 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la eficiencia es una característica del conocimiento en el trabajo realizado.

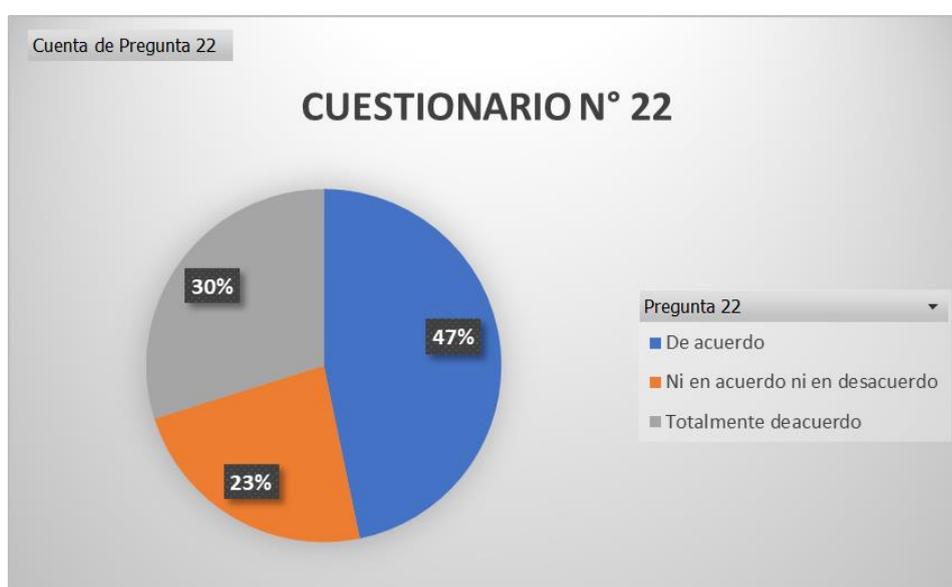


Figura 25: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 22 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 25, el 30% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la eficiencia es una característica del conocimiento en el trabajo realizado. El 47% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 25% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la eficiencia es una característica del conocimiento en el trabajo realizado.

CUESTIONARIO N° 23. Ser eficaz corresponde a una preparación específica.

Tabla 25. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 23

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	22	29%
DE ACUERDO	38	49%
TOTALMENTE E ACUERDO	17	22%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 25, tenemos 17 de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la eficaz corresponde a una preparación específica. 38 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 22 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la ser eficaz corresponde a una preparación específica.

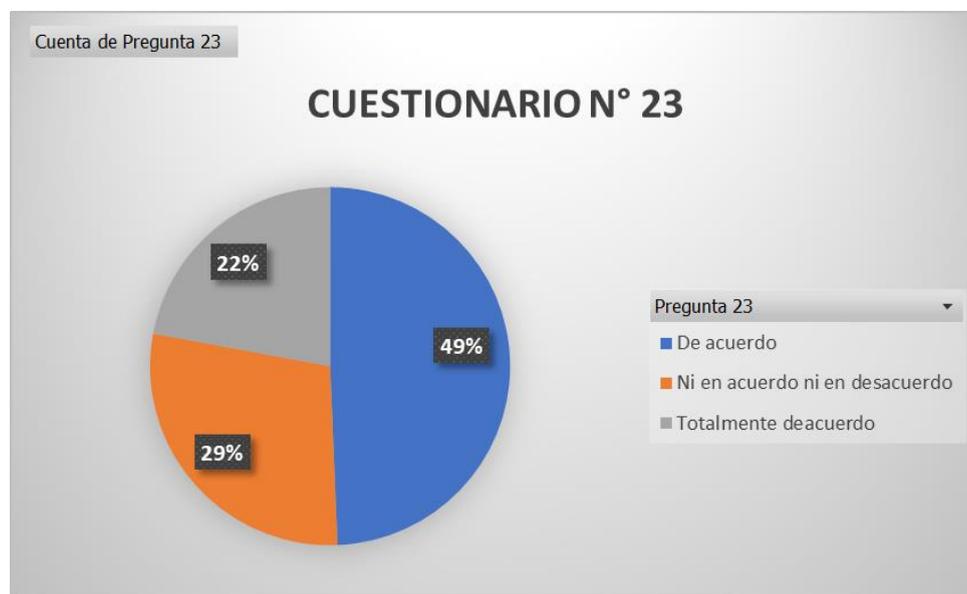


Figura 26: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 23 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 26, el 22% de la muestra encuestada, están totalmente de acuerdo que la eficaz corresponde a una preparación específica. El 49% de

acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 29% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la ser eficaz corresponde a una preparación específica.

CUESTIONARIO N.º 24. La efectividad en el desempeño debe ser aprendida.

Tabla 26. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 24

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	25	32%
DE ACUERDO	37	48%
TOTALMENTE E ACUERDO	15	20%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 26, tenemos 15 de la muestra encuestada, están de totalmente de acuerdo que la efectividad en el desempeño debe ser aprendida, 37 de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 25 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la efectividad en el desempeño debe ser aprendida.

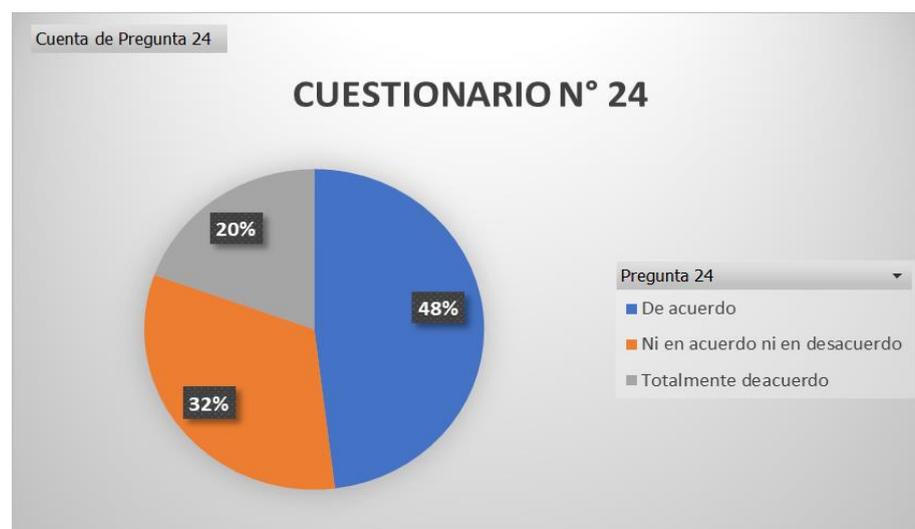


Figura 27: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 24 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 27, el 20% de la muestra encuestada, están de totalmente de acuerdo que la efectividad en el desempeño debe ser aprendida. El 48% de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 32% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la efectividad en el desempeño debe ser aprendida.

DIMENSION 4: CALIDAD DE TRABAJO

CUESTIONARIO N.º 25. Evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo.

Tabla 27. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 25

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	38	49%
EN DESACUERDO	39	51%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	0	0%
TOTALMENTE E ACUERDO	0	0%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 27. Tenemos 0 de la muestra encuestada, están de acuerdo que la evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo. 0 totalmente de acuerdo, 38 totalmente en desacuerdo, 0 ni acuerdo ni desacuerdo, 39 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están en desacuerdo en que evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo.

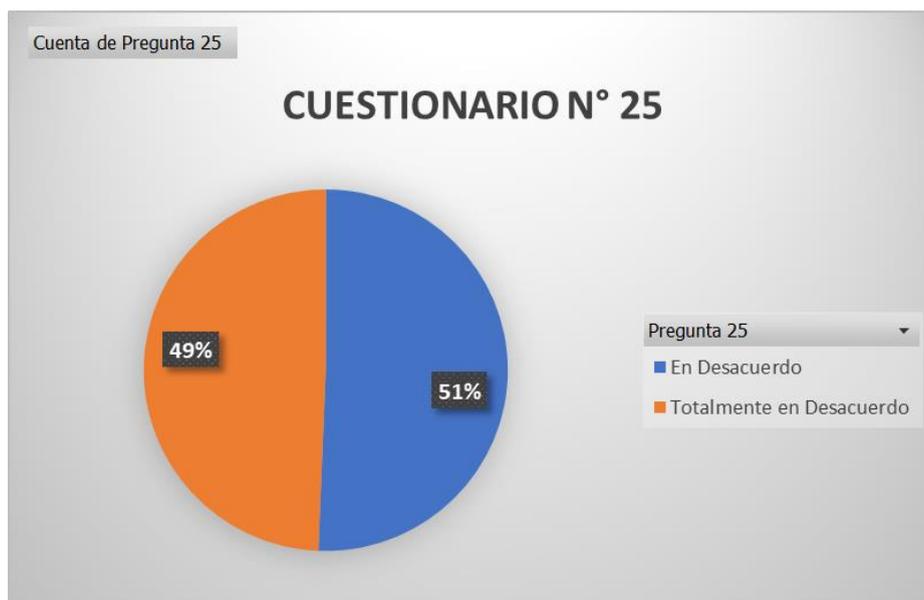


Figura 28: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 25 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 28. El 0% de la muestra encuestada, están de acuerdo en que evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo. El 0% totalmente de acuerdo, el 49% totalmente en desacuerdo, 0% ni acuerdo ni desacuerdo, el 51% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están en desacuerdo en que evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo.

CUESTIONARIO N.º 26. El uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo.

Tabla 28. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 25

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	42	55%
EN DESACUERDO	35	45%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	0	0%
DE ACUERDO	0	0%
TOTALMENTE E ACUERDO	0	0%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 28. Tenemos 0 de la muestra encuestada, están de acuerdo que el uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo. 0 totalmente de acuerdo, 42 totalmente en desacuerdo, 0 ni acuerdo ni desacuerdo, 35 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que el uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo.

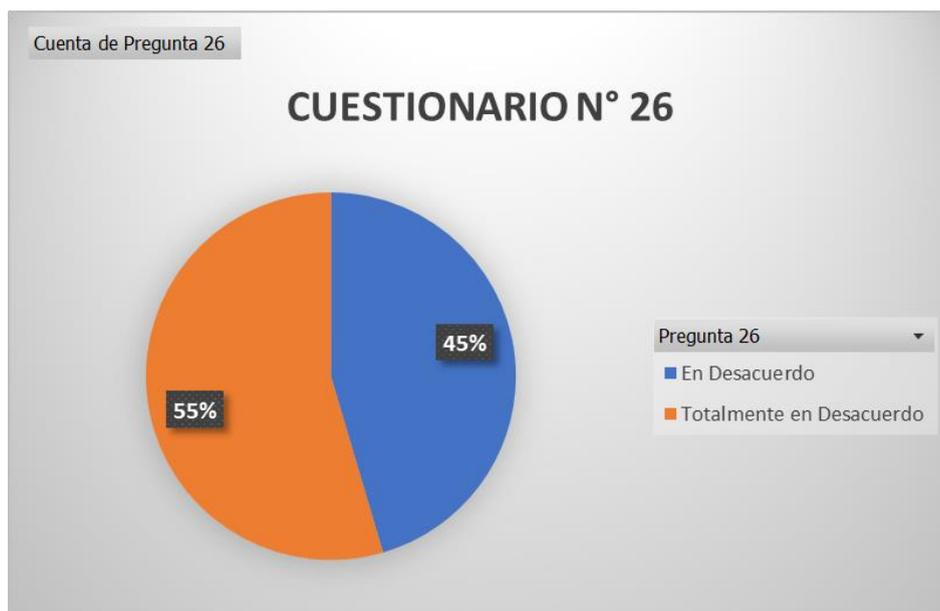


Figura 29: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 26 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 29. El 0% de la muestra encuestada, están de acuerdo que el uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo. El 0% totalmente de acuerdo, el 55% totalmente en desacuerdo, 0% ni acuerdo ni desacuerdo, el 45% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están totalmente en desacuerdo que el uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo.

CUESTIONARIO N.º 27. se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos.

Tabla 29. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 27

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	26	34%
DE ACUERDO	31	40%
TOTALMENTE E ACUERDO	20	26%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 29. Tenemos 31 de la muestra encuestada, están de acuerdo que se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos. 20 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 26 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos.

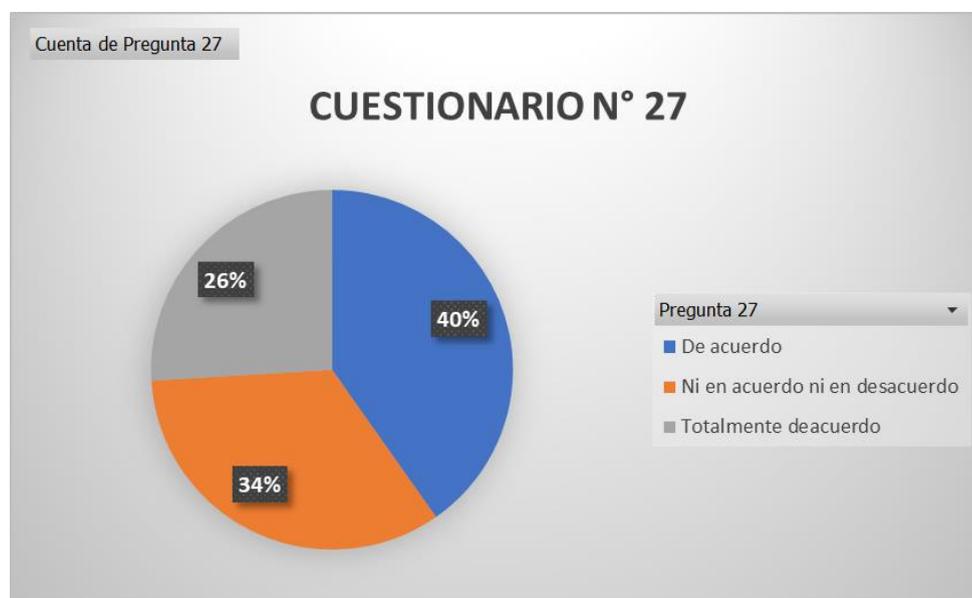


Figura 30: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 27 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 30. El 40% de la muestra encuestada, están de acuerdo que se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos. El 26% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 34% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos.

CUESTIONARIO N.º 28. El nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores.

Tabla 30. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 28

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	31	40%
DE ACUERDO	33	43%
TOTALMENTE E ACUERDO	13	17%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la figura N° 30. Tenemos 33 de la muestra encuestada, están de acuerdo que el nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores. 13 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 31 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que el nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores.

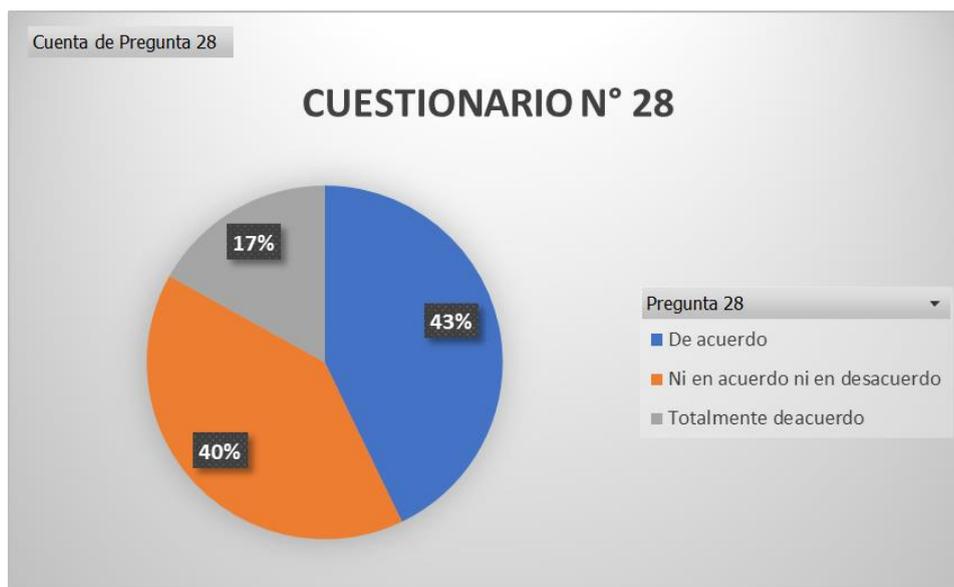


Figura 31: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 28 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 31. El 43% de la muestra encuestada, están de acuerdo que el nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores. El 17% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 40% ni acuerdo ni desacuerdo, el 7% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que el nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores.

CUESTIONARIO N.º 29, La aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza.

Tabla 31. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 29

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	37	48%
DE ACUERDO	28	36%
TOTALMENTE E ACUERDO	12	16%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 31. tenemos 28 de la muestra encuestada, están de acuerdo que la aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza. 12 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 37 ni acuerdo ni desacuerdo, el 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza.

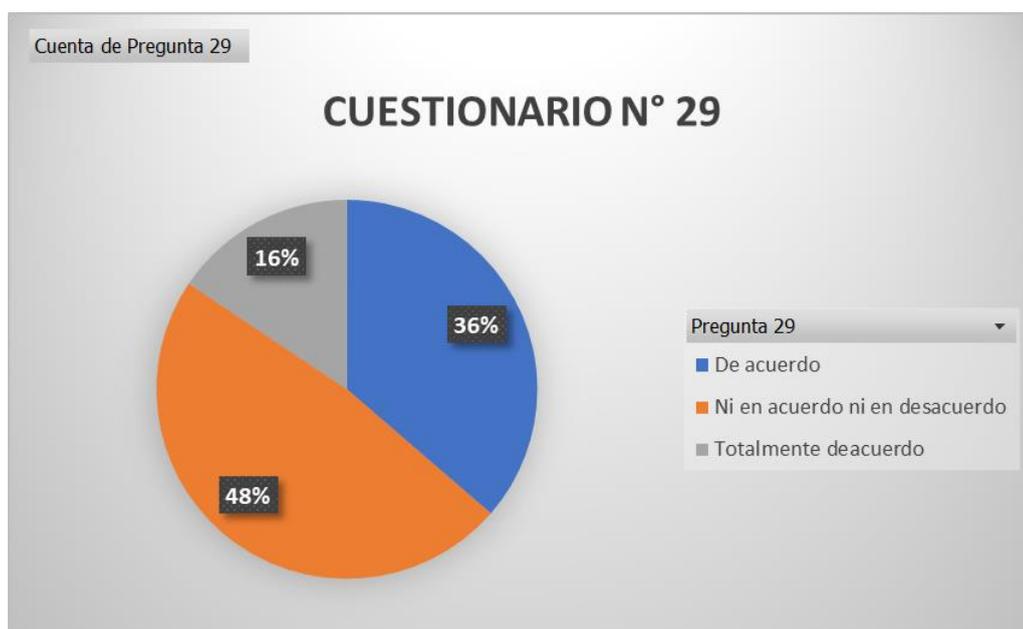


Figura 32: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 29 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 32. El 36% de la muestra encuestada, están de acuerdo que la aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza. El 16% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 48% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza.

DIMENSION 5: ORGANIZACIÓN

CUESTIONARIO N.º 30. Planificar las actividades mejora el grado de desempeño

Tabla 32. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 30

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	32	42%
DE ACUERDO	34	44%
TOTALMENTE E ACUERDO	11	14%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 32. Tenemos 34 de la muestra encuestada, están de acuerdo que la Planificar las actividades mejora el grado de desempeño, 11 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 32 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que planificar las actividades mejora el grado de desempeño

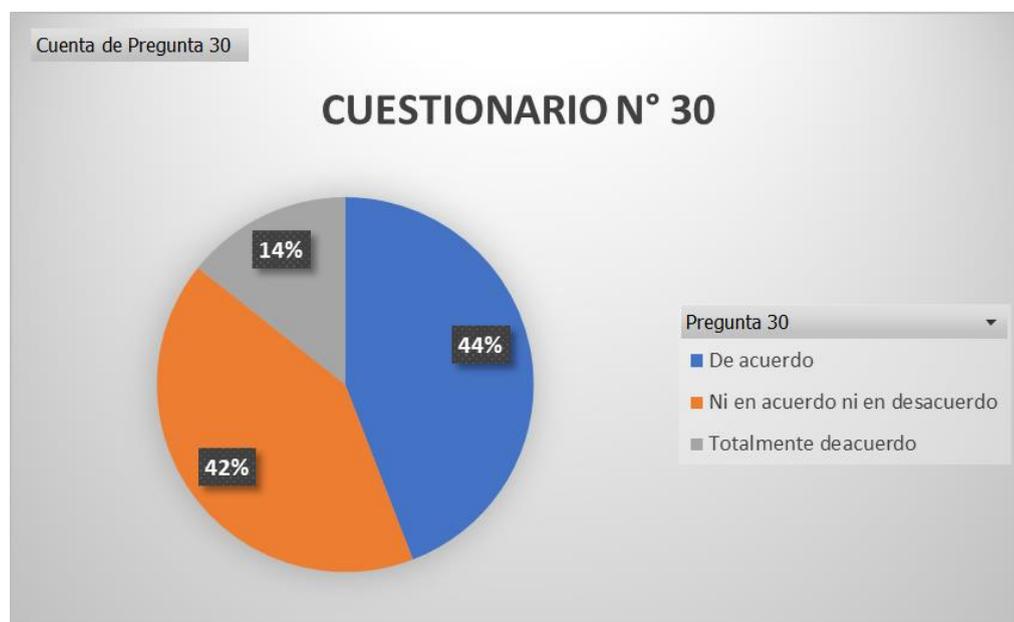


Figura 33: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 30 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 33. El 44% de la muestra encuestada, están de acuerdo que la planificar las actividades mejora el grado de desempeño. El 14% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 42% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que planificar las actividades mejora el grado de desempeño.

CUESTIONARIO N° 31. La capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño.

Tabla 33. Resultados de la aplicación del cuestionario N° 31

Fuente: Elaboración Propia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	0	0%
NI ACUERDO NI DESACUERDO	20	20%
DE ACUERDO	39	39%
TOTALMENTE E ACUERDO	18	18%
TOTAL	77	100%

Como se puede observar en la tabla N° 33. Tenemos 39 de la muestra encuestada, están de acuerdo que la capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño. 18 totalmente de acuerdo, 0 totalmente en desacuerdo, 20 ni acuerdo ni desacuerdo, 0 en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto número de trabajadores que están de acuerdo que la capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño.

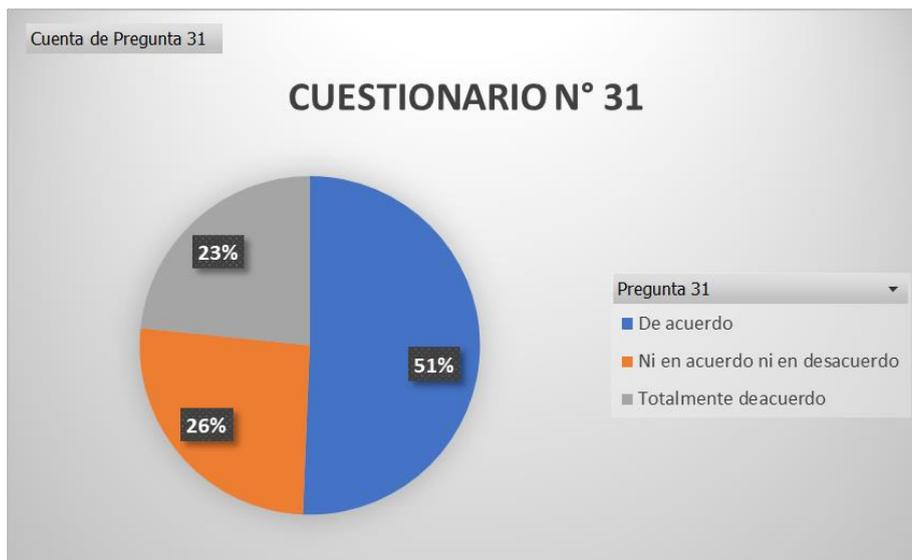


Figura 34: Resultados de la aplicación del cuestionario N° 31 con porcentaje.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura N° 34, el 51% de la muestra encuestada, están de acuerdo que la capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño. El 23% totalmente de acuerdo, el 0% totalmente en desacuerdo, 26% ni acuerdo ni desacuerdo, el 0% en desacuerdo; esto nos indica que existe un alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo que la capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño.

4.1.4 Alfa de Cronbach

Luego de haber mostrado los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, procedemos a realizar la validación de los resultados obtenidos, para ello primero validaremos la fiabilidad del instrumento, para ello se utilizará el alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach es un modelo el cual permite evaluar la fiabilidad del instrumento utilizado, para ello se basa en la siguiente fórmula.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde,

- S_i^2 es la varianza del ítem i .
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados.
- k es el número de preguntas o ítems.

Figura 35: Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach

Fuente: Wikipedia, sf

Como podemos observar en la figura N° 35, la fórmula para el cálculo del alfa de Cronbach se basa en la varianza de los ítems, la varianza de los elementos totales y la cantidad de preguntas o ítems. Para ello tenemos que la cantidad de ítems es de 31 el cual hace referencia a las 31 preguntas propuestas en el cuestionario (Anexo 1), así como también tenemos la sumatoria de la varianza de la cual se ha obtenido el resultado 14.90910464, y finalmente tenemos la varianza total 95.12734019.

A partir de los datos señalados, podemos calcular el alfa de Cronbach el cual sería de 0.871381209.

Según George y Mallery (1995), la interpretación del alfa de Cronbach se da dentro de los siguientes rangos:

- 0.9 El instrumento utilizado es excelente
- Entre 0.9 y 0.8, el instrumento utilizado es bueno.
- Entre 0.8 y 0.7, el instrumento utilizado es aceptable
- Entre 0.7 y 0.6, el instrumento utilizado es débil.
- Entre 0.6 y 0.5, el instrumento utilizado es pobre
- Menor a 0.5, el instrumento utilizado no es aceptable.

Basándolos en la clasificación mostrada, podemos mencionar que nuestro instrumento es bueno ya que tiene un alfa de 0.87.

Ahora pasaremos al análisis de las respuestas obtenidas, para posteriormente hallar la correlación entre las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente.

4.1.5 Validación de Hipótesis

Para la adecuada validación de hipótesis, en primer lugar, realizaremos una prueba de normalidad a las variables que vamos a utilizar con la finalidad de determinar utilizando el estadístico de bondad de ajuste con el estadístico Kolmogorov Smirnov asumiendo un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 34. Prueba de normalidad a las variables a analizar

Fuente: Elaboración Propia

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral	,263	154	,000	,786	154	,000
Trabajo en equipo	,237	154	,000	,796	154	,000
Iniciativa	,247	154	,000	,795	154	,000
Conocimiento del trabajo	,240	154	,000	,809	154	,000
Calidad del Trabajo	,351	154	,000	,636	154	,000
Organización	,245	154	,000	,801	154	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se puede observar en la tabla N° 34, el coeficiente de significancia es menor a 0.05, por lo cual llegamos a la conclusión de que las distribuciones no son normales, por lo que utilizaremos la prueba Rho de Spearman para comprobar la hipótesis principal como las hipótesis secundarias.

Comprobación de la hipótesis general:

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.
- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 35. Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño

Fuente: Elaboración Propia

		Correlaciones		
			Calidad de Vida Laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla 35, mostramos que el estadístico Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en 0.686 que se puede interpretar que ambas variables guardan una correlación positiva considerable, así como también tenemos la significancia el cual tiene el valor de 0.000 con lo cual aceptamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula planteada líneas arriba. Por lo cual concluimos que existe una relación

significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 1:

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo que se da en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.
- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo que se da en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 36. Correlación entre calidad de vida laboral y trabajo en equipo de los trabajadores

Fuente: Elaboración Propia

		Correlaciones		
			Calidad de Vida Laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla 36, mostramos que el estadístico Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en 0.584 que se puede interpretar que ambas variables tienen una correlación positiva considerable, así como también tenemos la significancia el cual tiene el valor de 0.000 con lo cual aceptamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula planteada líneas arriba. Por lo cual concluimos que existe una relación

significativa entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo que se da en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 2:

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.
- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 37. Correlación entre calidad de vida laboral e iniciativa de los trabajadores

Fuente: Elaboración Propia

		Correlaciones		
			Calidad de Vida Laboral	iniciativa
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Iniciativa de los trabajadores	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla 36, mostramos que el estadístico Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en 0.583 que se puede interpretar que ambas variables guardan una correlación positiva considerable, así como también tenemos la significancia el cual tiene el valor de 0.000 con lo cual aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula planteada líneas arriba. Por lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 3:

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.
- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 38. Correlación entre calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores

Fuente: Elaboración Propia

		Correlaciones		
			Calidad de Vida Laboral	conocimiento
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Conocimiento del trabajo	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla 38, mostramos que el estadístico Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en 0.478 que se puede interpretar que ambas variables guardan correlación positiva media, así como también tenemos la significancia el cual tiene el valor de 0.000 con lo cual aceptamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula planteada líneas arriba. Por lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 4:

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.
- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 39. Correlación entre calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores

Fuente: Elaboración Propia

		Correlaciones		
			Calidad de Vida Laboral	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla 38, mostramos que el estadístico Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en 0.564 que se puede interpretar que ambas variables guardan una correlación positiva considerable, así como también tenemos la significancia el cual tiene el valor de 0.000 con lo cual aceptamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula planteada líneas arriba. Por lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 5:

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.
- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 40. Correlación entre calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores

Fuente: Elaboración Propia

		Correlaciones		
			Calidad de Vida Laboral	organización
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla 38, mostramos que el estadístico Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en 0.457 que se puede interpretar que ambas variables guardan una correlación positiva media, así como también tenemos la significancia el cual tiene el valor de 0.000 con lo cual aceptamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula planteada líneas arriba. Por lo cual concluimos que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020.

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de realizado los cálculos estadísticos presentados en la sección anterior a las 77 personas que conforman nuestro conjunto, muestra procederemos a analizar los resultados obtenidos.

Como primer resultado observamos que se ha obtenido un alfa de Cronbach de 0.87 lo cual nos indica que el instrumento que se está utilizando es un instrumento bueno con lo cual validamos la validez del instrumento.

Respecto a los resultados obtenidos producto de la aplicación de los medios estadísticos hemos obtenido la aceptación de la hipótesis general en la cual esbozamos que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral. Lau (2000) considera que “la CVL se resume como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.” y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Sapallanga, esto queda corroborado ya que al utilizar el estadístico Rho de Spearman el cual arroja un valor de 0.686, valida esta hipótesis.

El resultado mostrado es menor al obtenido en la investigación de López (2018) en su investigación titulada *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018* en la cual el resultado arroja un valor más alto, siendo este de 0.732 con el cual consideran que existe una relación positiva y considerable entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería con lo cual llegamos a la conclusión de que a mayor calidad de vida, obtenemos mayor desempeño laboral.

Como sabemos son múltiples dimensiones consideradas en el aspecto de la calidad de vida laboral como en el caso del desempeño de los trabajadores, pero principalmente nosotros hemos identificado 5 dimensiones por cada variable a trabajar, así como también nosotros

hemos correlacionado la calidad de vida laboral con las dimensiones de la variable desempeño laboral a fin de observar la relación que tienen cada uno de estas.

Respecto a la correlación entre la calidad de vida laboral . Fernández Ríos (1999) “CVL grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral.” (p.85).

El trabajo en equipo de los trabajadores, Hackman y Oldhams (1980) resaltan el constructor de CVL en relación con la interacción entre el ambiente de trabajo y las necesidades personales. podemos decir que existe una correlación positiva considerable entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo que se da en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020 dado que el estadístico de Rho de Spearman toma un valor de 0.584 y el valor p (significancia $p=0.000$) tiene un valor menor a 0.01 el cual se ha considerado nuestra regla de decisión por lo tanto podemos afirmar que a mayor calidad de vida laboral, obtenemos mayor desempeño laboral en su dimensión de trabajo en equipo.

Respecto a la correlación entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores, Chiavenato (2001): “El desempeño evalúa mediante factores previamente definidos y valorados” (p. 167); podemos decir que existe una correlación positiva considerable entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020 dado que el estadístico de Rho de Spearman toma un valor de 0.583 y el valor p (significancia $p=0.000$) tiene un valor menor a 0.01 el cual se ha considerado nuestra regla de decisión, con lo cual definimos que al incrementarse la calidad de vida laboral se incrementa también el desempeño de los trabajadores en su dimensión iniciativa.

Respecto a la correlación entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores, podemos decir que existe una correlación significativa media ya que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.478 y el valor p (significancia $p=0.000$) tiene un valor menor a 0.01 el cual se ha considerado nuestra regla de decisión. Esta variable se toma en

cuenta gracias a que Chiang, Méndez y Sánchez (2008; p. 1) aseguran que, a través del conocimiento de trabajo, se puede medir el desempeño laboral. Como hemos visto anteriormente la calidad de vida laboral según Mehdi y Mehdizadeh (2010) mencionan que la creación de motivación juega un rol importante y la calidad de vida laboral asegura el crecimiento del trabajador entre los que encontramos el conocimiento del trabajo, por lo cual a la organización debe de capacitar a sus trabajadores a fin de mejorar la calidad de vida laboral y por lo cual mejorar el desempeño.

Respecto a la correlación entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores, Chiang, Méndez y Sánchez (2008; p. 1) aseguran que, a través del conocimiento de trabajo, se puede medir el desempeño laboral, ya que principalmente para que opere ésta es necesario emplear las capacidades, así también como las habilidades, que meramente son características individuales del trabajador. podemos decir que existe una correlación positiva considerable entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020 dado que el estadístico de Rho de Spearman toma un valor de 0.564 y el valor p (significancia $p=0.000$) tiene un valor menor a 0.01 el cual se ha considerado nuestra regla de decisión, por lo cual podemos mencionar que al incrementarse la calidad de vida labora, también incrementamos el desempeño laboral en su dimensión calidad del trabajo.

Respecto a la correlación entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores, podemos decir que existe una correlación positiva media entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sapallanga – 2020 dado que el estadístico de Rho de Spearman toma un valor de 0.457 y el valor p (significancia $p=0.000$) tiene un valor menor a 0.01 el cual se ha considerado nuestra regla de decisión con lo que podemos mencionar que al incrementar la calidad de vida laboral incrementamos el desempeño laboral en su dimensión organización del trabajo.

La organización del trabajo influye con la gestión del tiempo y la gestión de las tareas encomendadas, Pedraza, Amaya y Conde (2010) aseguran que: “Las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran ara corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales” (p. 1).

es por ello que haremos referencia a lo que menciona Encomenderos (2017) en su investigación titulada *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del Personal Administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray- EsSalud, Distrito de Trujillo en el año 2015*, en el cual se menciona que la se menciona que la sobrecarga de las tareas influye negativamente en la calidad de vida laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva y considerable ($\rho=0.686$; $p<0.01$) entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sapallanga según la percepción de los trabajadores reflejada en el cuestionario con lo cual podemos afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor también será el desempeño laboral.
2. Existe una correlación positiva y considerable ($\rho=0.584$; $p<0.01$) entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en su dimensión de trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sapallanga según la percepción de los trabajadores reflejada en el cuestionario con lo cual podemos afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor también será el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo.
3. Existe una correlación positiva y considerable ($\rho=0.583$; $p<0.01$) entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en su dimensión de iniciativa de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sapallanga según la percepción de los trabajadores reflejada en el cuestionario con lo cual podemos afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor también será el desempeño laboral en su dimensión iniciativa.
4. Existe una correlación positiva media ($\rho=0.478$; $p<0.01$) entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en su dimensión de conocimiento de trabajo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sapallanga según la percepción de los trabajadores reflejada en el cuestionario con lo cual podemos afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor también será el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del trabajo.
5. Existe una correlación positiva y considerable ($\rho=0.564$; $p<0.01$) entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en su dimensión de calidad del trabajo de los

trabajadores de la municipalidad distrital de Sapallanga según la percepción de los trabajadores reflejada en el cuestionario con lo cual podemos afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor también será el desempeño laboral en su dimensión de calidad de trabajo.

6. Existe una correlación positiva media ($\rho=0.457$; $p<0.01$) entre la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral en su dimensión de organización del trabajo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sapallanga según la percepción de los trabajadores reflejada en el cuestionario con lo cual podemos afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor también será el desempeño laboral en su dimensión de organización del trabajo.

RECOMENDACIONES

1. A las diferentes jefaturas de la Municipalidad Distrital de Sapallanga, promover y respaldar la iniciativa de los trabajadores la cual si bien es cierto no guarda relación con la calidad de vida laboral, constituye una característica adicional en los trabajadores la cual al ser explotada puede generar ideas de innovación para la mejora de la Municipalidad Distrital de Sapallanga.
2. A la jefatura de recursos humanos, a gestionar capacitaciones para la mejora del conocimiento del trabajo del personal de la Municipalidad Distrital de Sapallanga lo cual apoyaría a la mejora de la eficiencia de los trabajadores en sus áreas mejorando el servicio hacia la población.
3. Al área de planificación y presupuesto a analizar de forma detallada la estructura organizacional como también las funciones asignadas a los trabajadores realizando para ello un análisis de puestos que permita la identificación de las funciones actuales para los trabajadores y los diferentes perfiles de puestos necesarios para cubrir adecuadamente las necesidades de la organización.
4. Al área de recursos humanos la organización de un taller enfocado a la organización de las labores y distribución del tiempo para desarrollar las actividades con mayor eficiencia utilizando el tiempo de una forma adecuada.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alava Loor, M. A. y Gómez Valverde, K. A. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. [Tesis de posgrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>

Alves Correa, D., Cirera Oswaldo, Y. y Carlos Giuliani, A. (2013). *Vida con Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>

Andia Llerena, W. P. y Herrera Naventa, R. R. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casa Carrasco, M. (2015). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Disponible en: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018). *Una perspectiva de la calidad de vida laboral*. Facultad de Contaduría Pública. Puebla, México. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiang, M., Méndez, M. y Sánchez, A. (2008). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas)*. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México. 2da Edición. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Encomenderos Ruiz, Y. M. (2017). *Factores que influyen en la Calidad de Vida en el Trabajo del Personal Administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray – EsSalud, Distrito de Trujillo en el año 2015*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMENDEROS%20RUIZ%20YESSENIA%20MIRELLA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ferreira A., Lía De Longhi A. (2014). *Metodología De La Investigación I, Año 2014*. Argentina. Disponible en: <http://www.editorialbrujas.com.ar/>.
- Granados, I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y beneficios*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio M. del P. (2014).

Metodología De La Investigación 6ta. Edición, Año 2014. México. Disponible en:

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos.* Primera edición. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Idalberto, Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos «El capital humano de las organizaciones»*, McGraw-Hill, México, D.F.

Ishikawa, K. (1986). *¿Qué es control total de la calidad?* Editorial normal. Colombia.

Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>

Kwak, L., Kremers, S. P. L., Van Baak, M. A. y Brug, J. (2007). A poster-based intervention to promote stair use in blue-and white-collar worksites. *Preventive Medicine: An international Journal Devoted to Practice and Theory*, 45.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235122167023.pdf>

Lau, R.S.M. (2000). *Calidad de vida laboral y desempeño. Una investigación ad hoc de dos elementos en el modelo de cadena de beneficio del servicio.* International Journal of Service Industry Management, 11.

López Marticorena, I. M. G (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018.* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27450/Lopez_MIMG..pdf?se

[quence=1&isAllowed=y](#)

Mehdi, S. y Mehdizadeh, G. (2010). *Calidad de vida laboral (CVL) y su relación con el desempeño*. University Of Firouzkouh. Tehran.

Ortega Ibañez, D. (2019). *Como hacer una evaluación del desempeño del trabajo en equipo*. Blog de desarrollo directivo. Disponible en:
<https://www.unir.net/empresa/desarrollo-directivo/liderazgo/como-hacer-una-evaluacion-del-desempeno-del-trabajo-en-equipo/>

Palacios Vilela, J. J., Romero Delgado, H. E. y Ñaupas Paitan, H. (2016). *Metodología de la investigación jurídica*. Primera edición. Editorial Grijley E.I.R.L. Lima.

Paredes Ramírez, G. (2019). *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la Provincia de San Martín, 2018*. [Tesis de posgrado]. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1883/Gimena_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Ramírez, G. (2013). *El profesionalismo en el empleado del siglo XXI*. Disponible en:
<https://www.gestiopolis.com/profesionalismo-en-el-empleado-del-siglo-21/>

Reyes Mejía, S. N. (2017). *La Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. [Tesis de posgrado].

Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Disponible en:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influenzia.pdf>

Robbins, S. y M. Coulter. (2014). *Administración*. Pearson Educación de México S.A. de C.V.

Royer Ghiglione, C. A. (2015). *El Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de Gestión Municipal*. [Tesis de posgrado].

Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, Argentina.

Sánchez Alegre, N. y Osiadacz Pinto, K. (2015). *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la cultura a nivel central*. [Tesis de pregrado]. Universidad Andrés Bello. Viña del Mar, Chile.

Sánchez Merino, N. E. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermedades en un Hospital Público de Lambayeque – 2017*. [Tesis de posgrado]. Universidad Católica Santo

Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Disponible en:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2059/1/TM_SanchezMerinoNancy.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica, Año 2012*. Disponible en:

<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>.

Tam Málaga J., Vera G. y Oliveros Ramos, R. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación, Año 2008*. Escuela de Posgrado. Disponible en:

http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf.

Tomas García Muños Almendralejo (2003). *El Cuestionario Como Instrumento De Investigación/Evaluación*, Año 2003. México. Disponible en: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>.

Vara, A. (2012) *Manual de Investigación Empresarial Aplicada*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.

William B. Werther Jr., Keith Davis (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Edición 5ta. Estados Unidos.

Yupanqui Tenorio, C. (2019). *Calidad de vida laboral en el Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia del INEN – 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=yV>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Calidad de vida laboral y desempeño en la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el nivel de calidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la organización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>2. Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>3. Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>4. Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la calidad del trabajo realizado de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>5. Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la iniciativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y calidad del trabajo realizado de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p> <p>5. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la organización del trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.</p>	<p>V1: Calidad de vida laboral</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>D1: Medioambiente productivo</p> <p>D2: Medioambiente físico</p> <p>D3: Medioambiente tecnológico</p> <p>D4: Medioambiente contractual</p> <p>D5: Medioambiente profesional</p> <p>D1: Trabajo en equipo</p> <p>D2: Iniciativa</p> <p>D3: Conocimiento del trabajo</p> <p>D4: Calidad del trabajo</p> <p>D5: Organización</p>	<p>Método de investigación: General: Científico Específico: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: no experimental transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación</p> <p>Población y muestra: 77 trabajadores (muestra censal y estratificada)</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman) Análisis en Excel y SPSS 25</p>

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

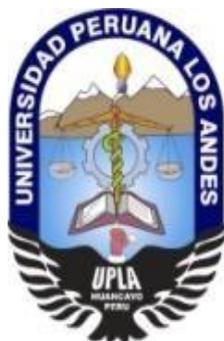
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Calidad de vida laboral	Ríos (1999) señala que “la CVL es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.” (p. 85)	La calidad de vida laboral se define como las condiciones, tanto objetivas como subjetivas, que afectan al trabajador el desarrollo de sus labores y la percepción personal que él define de esta.	D1: Medioambiente productivo	Horarios	Escala de medición ordinal: 1: En total desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
				Recursos	
			D2: Medioambiente físico	Confort	
				Seguridad	
			D3: Medioambiente tecnológico	Equipos	
				Herramientas	
				Mantenimiento	
			D4: Medioambiente contractual	Suministros	
				Remuneración	
				Estabilidad	
D5: Medioambiente profesional	Cobertura jurídica				
	Investigación				
	Promoción y ascenso				
V2: Desempeño	Según Werther y Keith (2008) “la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa (...)” (p. 86-87).	El desempeño laboral se define como la forma en como los trabajadores ejercen sus funciones, en relación con el grado de profesionalismo, relaciones laborales y el conocimiento que se da en la organización.	D1: Trabajo en equipo	Aptitud	
				Capacidad	
				Cooperación	
			D2: Iniciativa	Aporte	
				Proactividad	
				Afrontar dificultades	
			D3: Conocimiento del trabajo	Resolución de problemas	
				Eficiencia	
				eficacia	
			D4: Calidad del trabajo	Efectividad	
				Evitar errores	
				Uso racional de recursos	
				Calidad de resultados	
				Conocimiento	
			D5: Organización	Aptitud	
Planificación de actividades					
	Capacidad organizativa				

ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA
V1: Calidad de vida laboral	D1: Medioambiente productivo	Horarios	1. La mejora del horario de trabajo tendría una influencia en la productividad	Escala de medición ordinal: 1: En total desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Recursos	2. Los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas	
	D2: Medioambiente físico	Confort	3. El grado de confort influye en el trabajo que se realiza	
		Seguridad	4. La seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante	
	D3: Medioambiente tecnológico	Equipos	5. Los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales	
		Herramientas	6. El ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas	
		Mantenimiento	7. El mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente	
		Suministros	8. Los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad	
	D4: Medioambiente contractual	Remuneración	9. La remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones	
		Estabilidad	10. La estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador	
		Cobertura jurídica	11. Los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución	
	D5: Medioambiente profesional	Investigación	12. La investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer	
		Promoción y ascenso	13. La promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas condiciones laborales	
		Formación	14. La formación profesional mejora la calidad laboral en la institución	
V2: Desempeño laboral	D1: Trabajo en equipo	Aptitud	15. La aptitud es calve para trabajar en equipo	
		Capacidad	16. Las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo	
		Cooperación	17. La cooperación debe de ser una característica clave para logra run objetivo	
	D2: Iniciativa	Aporte	18. El aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa	
		Proactividad	19. La proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores	
		Afrontar dificultades	20. El afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador	
		Resolución de problemas	21. Resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene	
	D3: Conocimiento del trabajo	Eficiencia	22. La eficiencia es una característica del conocimiento del trabajo realizado	
		Eficacia	23. Ser eficaz corresponde a una preparación específica	
		Efectividad	24. La efectividad en el desempeño debe ser aprendida	
	D4: Calidad del trabajo	Evitar errores	25. Evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo	
		Uso racional de recursos	26. El uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo	
		Calidad de resultados	27. Se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos	
		Conocimiento	28. El nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores	
	D5: Organización	Aptitud	29. La aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza	
		Planificación de actividades	30. Planificar las actividades mejora el grado de desempeño	
		Capacidad organizativa	31. La capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño	

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



**CUESTIONARIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL
DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAPALLANGA -
2020.**

A continuación, se le presenta varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL					
DIMENSIÓN 1: Medioambiente productivo					
	1	2	3	4	5
1. La mejora del horario de trabajo tendría una influencia en la productividad					
2. Los recursos que se le dan al trabajador cubren sus necesidades productivas					
DIMENSION 2: Medioambiente físico					
3. El grado de confort influye en el trabajo que se realiza?					
4. La seguridad del ambiente debe ser de carácter básico e importante					
DIMENSION 3: Medioambiente tecnológico					
5. Los equipos disponibles en el ambiente de trabajo deben de ser actuales					
6. El ambiente debe de contar con las herramientas adecuadas					
7. El mantenimiento debe de ser de acuerdo a las necesidades del ambiente					
8. Los suministros deben de cumplir con requisitos de necesidad					
DIMENSION 4: Medioambiente contractual					
9. La remuneración del trabajador debe de corresponder con sus funciones					
10. La estabilidad laboral tiene un efecto en la calidad de vida del trabajador					
11. Los aspectos jurídicos deben de ser cubiertos por la institución					
DIMENSION 5: Medioambiente profesional					
12. La investigación es un aspecto que se debe promover y fortalecer					
13. La promoción y ascenso como posibilidad mejora ciertas					

condiciones laborales					
14. La formación profesional mejora la calidad laboral en la institución					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO					
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
15. La aptitud es clave para trabajar en equipo					
16. Las capacidades deben de explotarse para establecer un trabajo en equipo					
17. La cooperación debe de ser una característica clave para logra run objetivo					
DIMENSION 2: Iniciativa					
18. El aporte del trabajador en ciertos aspectos se considera como iniciativa					
19. La proactividad debe de ser una característica innata en los trabajadores					
20. El afrontar dificultades es parte de la iniciativa que puede tener el trabajador					
21. Resolver problemas es parte del grado de iniciativa que el trabajador tiene					
DIMENSION 3: Conocimiento del trabajo					
22. La eficiencia es una característica del conocimiento del trabajo realizado					
23. Ser eficaz corresponde a una preparación específica					
24. La efectividad en el desempeño debe ser aprendida					
DIMENSION 4: Calidad del trabajo					
25. Evitar errores corresponde a la mejora de la calidad del trabajo					
26. El uso racional de los recursos corresponde a un criterio de calidad de trabajo					
27. Se tiene que medir la calidad como un resultado de ciertos aspectos					
28. El nivel de conocimiento afecta la calidad del trabajo efectuado por los trabajadores					
29. La aptitud del trabajador influye en la calidad del trabajo que realiza					
DIMENSION 5: Organización					
30. Planificar las actividades mejora el grado de desempeño					
31. La capacidad organizativa del trabajador influirá en su desempeño					

ANEXO 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Carmen Rosa Artezano Pérez - Beltrán Sosa Yesenia Victoria**.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es: **Establecer el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Sapallanga – 2020.**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **10** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

ANEXO 06: AUTORIZACIÓN DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año de la Universalización de la Salud"

Sapallanga, 28 de octubre de 2020

CARTA N° 018-2020-ORH/MDS.

Srta. Artezano Pérez, Carmen Rosa.

Srta. Beltrán Sosa, Yesenia Victoria.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN para realización de trabajo de investigación.

Es grato dirigirme a Usted para expresarle los Cordiales Saludos a nombre del **Sr. Rubén Remuzgo Paitan, alcalde de la Municipalidad Distrital de Sapallanga** y el Mío propio en mi calidad de jefe de la oficina de Recursos Humanos.

El motivo de esta carta es para comunicarle la **AUTORIZACIÓN** para que realice trabajo de investigación, para optar el grado académico correspondiente. A los interesados: **Srta. Artezano Pérez, Carmen Rosa**. Con **DNI: 47008715** y **Beltrán Sosa, Yesenia Victoria**. Con **DNI: 45503078** Bachilleres de la **Universidad Peruana Los Andes**.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
DE SAPALLANGA

Justin Fredo Nahuil Banderu
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 09: FOTOS





