

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Unidad de Segunda Especialidad Profesional

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CIUDAD NUEVA -TACNA, AÑO 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

Lic. VANESSA PILAR ORDOÑEZ ARIAS

Para optar el título de Segunda Especialidad Profesional en:

GESTIÓN PÚBLICA

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTIÓN PÚBLICA

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA – TACNA, AÑO 2021

Tesis sustentada y aprobada el 22 de septiembre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :


.....
Dr. Manuel Velarde Herencia

SECRETARIO :


.....
Mgr. Elizabeth Luisa Medina Soto

MIEMBRO :


.....
Mgr. Miguel Rosario Guanilo Gómez

ASESOR :


.....
Mgr. Elizabeth Luisa Medina Soto

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, ELIZABETH LUISA MEDINA SOTO, en mi condición de asesora del Trabajo de Tesis titulado: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA -TACNA, AÑO 2021; presentado por la Licenciada Vanessa Pilar Ordoñez Arias, para optar el Título de Segunda Especialidad en Gestión Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad de los trabajos de investigación y producción intelectual y considerando que, según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del Software de similitud textual, la tesis cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis y está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Título de Segunda Especialidad en Gestión Pública.

Tacna, 26 de abril 2023


Mgr. Elizabeth L. Medina Soto
DNI N° 00416216
ORCID 0000-0001-9454-4751


00495337

DEDICATORIA

*A Dios, mi agradecimiento eterno, por darme el espíritu de superación,
por su brillante luz de amor y nunca apartar su gracia de mi vida.
A mis hijos porque son mi motivación constante para seguir avanzando en
el ámbito académico.*

AGRADECIMIENTO

A mis hijos, por la paciencia que tienen al disculpar mis ausencias, ya que trabajar y estudiar es la mejor opción para lograr mis objetivos académicos.

A mi asesora Dra. Elizabeth Medina por su paciencia y apoyo constante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I:DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1 Descripción del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivo de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación	7
1.5 Formulación de hipótesis.....	8
1.5.1 Hipótesis general	8
1.5.2 Hipótesis específicas	8
1.6 Variables	9
CAPÍTULO II:MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1 Calidad de vida laboral	21
2.2.2 Desempeño laboral.....	45

2.3 Definición de términos básicos	51
CAPÍTULO III:METODOLOGÍA	53
3.1 Tipo de investigación.....	53
3.2 Diseño de investigación.....	53
3.3 Población y muestra de estudio:.....	53
3.3.1 Población	53
3.3.2 Muestra	53
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.4.1 Técnicas de recolección de datos.....	53
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	53
3.5 Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	54
CAPÍTULO IV:RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1 Resultados	56
4.2 Discusión.....	112
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES.....	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
ANEXOS.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	10
Tabla 2 Calidad de vida laboral.....	56
Tabla 3 Soporte institucional.....	57
Tabla 4 Proceso de supervisión.....	58
Tabla 5 Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores	59
Tabla 6 Seguridad en el trabajo	60
Tabla 7 Diseño de procedimientos.....	61
Tabla 8 Condiciones físicas y psicológicas	62
Tabla 9 Acceso a la capacitación.....	63
Tabla 10 Problemas de salud resueltos por la institución	64
Tabla 11 Insumos necesarios para la realización de actividades laborales.....	65
Tabla 12 Integración del puesto de trabajo	66
Tabla 13 Satisfacción con relación de trabajo con sus compañeros.....	67
Tabla 14 Frecuencia en que se respetan los derechos	68
Tabla 15 Satisfacción por el trabajo	69
Tabla 16 Satisfacción durante la jornada de trabajo	70
Tabla 17 Satisfacción con el turno de trabajo	71
Tabla 18 Satisfacción con la cantidad de trabajo.....	72
Tabla 19 Satisfacción por trabajar en el centro laboral	73
Tabla 20 Bienestar logrado a través del trabajo	74
Tabla 21 Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias	75
Tabla 22 Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales	76

Tabla 23 Mejora de las potencialidades por este trabajo	77
Tabla 24 Compromiso con los objetivos laborales.....	78
Tabla 25 Desarrollo personal y profesional.....	79
Tabla 26 Desarrollo personal	80
Tabla 27 Desarrollo profesional	81
Tabla 28 Desempeño laboral	82
Tabla 29 Rendimiento en la tarea	83
Tabla 30 Dedicación en el trabajo.....	84
Tabla 31 Soluciones creativas para afrontar problemas	85
Tabla 32 Iniciativa	86
Tabla 33 Consideraciones de resultados que debe lograr	87
Tabla 34 Comportamiento contraproducentes	88
Tabla 35 Manifestación de quejas	89
Tabla 36 Hacer comentarios negativos del trabajo	90
Tabla 37 Generación de problemas.....	91
Tabla 38 Rendimiento en el contexto.....	92
Tabla 39 Planificación en el trabajo	93
Tabla 40 Trabajar para mantener habilidades laborales.....	94
Tabla 41 Participación activa en reuniones laborales.....	95
Tabla 42 Prueba de normalidad.....	96
Tabla 43 Prueba de normalidad.....	97
Tabla 44 La calidad de vida laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.....	99
Tabla 45 El soporte institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021	101
Tabla 46 La seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021	103

Tabla 47 La integración del puesto de trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021 ..	105
Tabla 48 La satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021	107
Tabla 49 El bienestar logrado a través del trabajo y en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021	109
Tabla 50 El desarrollo personal y profesional influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021	111

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo: Determinar de qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

En cuanto a la metodología, el tipo de investigación se consideró básica. El nivel de investigación fue explicativo. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La muestra fue 87 personas (personal administrativo) de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados hicieron notar que la variable independiente: Calidad de vida laboral fue regular (71,3 %), de igual modo, sus dimensiones presentan el mayor porcentaje en la categoría regular: soporte institucional (66,7 %), seguridad en el trabajo (64,4 %), integración del puesto de trabajo (72,4 %), satisfacción por el trabajo (71,3 %), bienestar logrado a través del trabajo (68,0 %), así como el desarrollo personal y profesional (74,8 %). En cuanto a la variable dependiente: desempeño laboral fue regular (67,9 %). y sus dimensiones presentan el mayor porcentaje en la categoría regular, como: rendimiento en la tarea (61,0 %), comportamientos contraproducentes (71,3 %) y rendimiento en el contexto (67,8 %).

El estudio concluyó que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021, debido a que el pvalor que es el nivel de significancia resultó $<0,05$ y el coeficiente de correlación de Spearman 0,817.

Palabras clave: calidad de vida laboral, desempeño laboral, soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración, desarrollo personal.

ABSTRACT

The objective of this study was to: Determine how the quality of work life influences work performance in the District Municipality of Ciudad Nueva - Tacna, year 2021.

Regarding the methodology, the type of research was considered basic.

The level of research was explanatory. The research design was non-experimental and transversal. The sample was 87 people (administrative staff) from the District Municipality of Ciudad Nueva. The instrument used was the questionnaire. The results noted that the independent variable: Quality of work life was regular (71.3%), likewise, its dimensions presented the highest percentage in the regular category: institutional support (66.7%), safety at work (64.4%), job integration (72.4%), job satisfaction (71.3%), well-being achieved through work (68.0%), as well as personal and professional development (74.8%). Regarding the dependent variable: job performance was regular (67.9%). and its dimensions present the highest percentage in the regular category, such as: performance on the task (61.0%), counterproductive behaviors (71.3%) and performance in the context (67.8%).

The study concluded that the quality of work life significantly influences work performance in the District Municipality of Ciudad Nueva -Tacna, year 2021, because the pvalue, which is the level of significance, was <0.05 and the correlation coefficient of Spearman 0.817.

Keywords: quality of work life, job performance, institutional support, job security, integration, personal development.

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, en el siglo XXI, para lograr una competitiva productividad, los entes organizacionales deben priorizar el fortalecimiento de la calidad de vida laboral con el propósito de optimizar el despliegue laboral.

A nivel nacional, si bien es cierto existe la Superintendencia de Fiscalización Laboral que, en alguna medida, coadyuva a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de una organización, mediante la fiscalización; sin embargo, parte de las organizaciones públicas y privadas aún no logran el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

En esa línea argumental, Buelvas, Oviedo-Trespalcios y Amaya (2013) sostienen que toda organización debe procurar asegurar el bienestar mental y físico de los colaboradores. Al respecto, el bienestar laboral, variable preponderante que debe ser considerada por los empleadores, muchas veces no es priorizado, por ejemplo, dejando exageradamente carga laboral. También, algunos empleadores no invierten lo suficiente para mejorar las condiciones de trabajo, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros, que permitan asegurar el bienestar físico y psicológico de los colaboradores.

Los entes económicos deben poseer la plena convicción y una sólida reflexión que el recurso más relevante de la organización, es el recurso humano, a quien se le debe valorar y tratarlo con dignidad y respeto (Tabassum et al., 2011).

El presente estudio invita a la reflexión a los empleadores, a priorizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, para el buen despliegue laboral, y generar ventajas competitivas en los diferentes sectores.

Finalmente, con enorme beneplácito, se ha desarrollado el presente estudio que ha permitido desarrollar la revisión de la literatura, así como conocer y comprender las variables de estudio y profundizarlas. Para conseguir los objetivos del estudio se ha aplicado el método científico que ha contribuido a comprobar las hipótesis y generar conocimiento científico en las ciencias sociales, con el propósito de fundamentar los problemas relacionados al presente tema de investigación y plantear soluciones.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En el contexto mundial, es evidente que, parte de las organizaciones, no priorizan la calidad de vida laboral, aspecto crucial para el bienestar holístico de los colaboradores en un entorno laboral tan cambiante y que puede ser afectado por situaciones relacionadas a un liderazgo de las autoridades poco efectivo, o en todo caso empleadores que solo anhelan productividad, sin que se tenga en cuenta a los grupos de interés interno que es lo más esencial como son los colaboradores.

Muñoz, Matabanchoy, Pérez y López (2021) sostienen que, en los tiempos actuales, la calidad de vida laboral es un tema tratado a nivel global, ya que la situación laboral está pasando por un momento crítico, lo que dificulta que se logre brindar las condiciones laborales favorables al trabajador.

En esa línea problemática, Guartan, Torres y Ollague (2019) refieren que, parte de los entes organizacionales, buscan que sus colaboradores se encuentren motivados y comprometidos con su entorno laboral, debido a que son los protagonistas principales del éxito organizacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace notar que lo que buscan los trabajadores en su centro laboral es la oportunidad para que accedan a un empleo decente, productivo y que genere un salario justo, así como la protección para su familia, la seguridad en el puesto de trabajo, y adecuadas perspectivas personales y profesionales; sin embargo, a veces es muy difícil ingresar a trabajar en un entorno laboral pertinente, donde las autoridades o los empleadores valoren al recurso humano, dándoles las condiciones laborales adecuadas.

Álvarez (2022) en lo referente al problema refiere que algunas autoridades no brindan seguridad en el trabajo, es decir, que no brindan oportunidades de actuación, acceso a la capacitación, entre otros. Por su parte, Velásquez (2021) indica que los colaboradores no se sienten satisfechos porque no hay integración del puesto de trabajo, lo que complica, a veces, coadyuvar a lograr las metas institucionales; no se siente que hay solidaridad entre compañeros. Asimismo, en algunas oportunidades, hay conflictos que es difícil resolverlos a través del diálogo.

A nivel nacional, sobre todo los entes públicos no reflexionan a cabalidad de que los trabajadores son los recursos más cruciales para que se consiga cumplir con la misión y estar alineada a los objetivos organizacionales; por lo que es perentorio que todas las organizaciones públicas valoren y respeten a su personal (Tabassum et al., 2011).

En la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, se percibe que, parte de los colaboradores, no se sienten satisfechos porque asumen que sus autoridades o plana directiva no prestan la debida prioridad a su bienestar, para que se sientan motivados con el fin de que se desarrolle un alto desempeño laboral. Para ello, quizá la institución no les brinda un buen soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración del puesto de trabajo, bienestar logrado mediante el trabajo, así como el desarrollo personal y profesional; todo ello determina, que a los empleadores aún les falta reflexionar sobre la preponderancia que le deben dar al bienestar del colaborador para el éxito de la gestión pública. De continuar tal situación, es un hecho que la entidad tendrá dificultades en cumplir con la misión organizacional de manera óptima.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo el soporte institucional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021?
- b) ¿De qué forma la seguridad en el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?

- c) ¿De qué manera la integración del puesto de trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?
- d) ¿Cómo la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?
- e) ¿De qué forma el bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?
- f) ¿De qué manera el desarrollo personal y profesional influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Analizar cómo el soporte institucional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- b) Establecer de qué forma la seguridad en el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

- c) Evaluar de qué manera la integración del puesto de trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- d) Verificar cómo la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- e) Analizar de qué forma el bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- f) Analizar de qué manera el desarrollo personal y profesional influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación realizada permite desarrollar una revisión teórica y conceptual de las variables de estudio, como la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, lo que contribuirá a que, con los resultados obtenidos, como aporte científico, se pueda brindar recomendaciones. Y pueda servir de referencia a otras investigaciones.

1.4.2 Justificación práctica

Los resultados del estudio permiten conseguir los objetivos del estudio, debido a que contribuyen a determinar de qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño

laboral en el contexto municipal, ya que se aplica el método científico que permitió que se compruebe la hipótesis.

1.4.3 Justificación metodológica

Esta justificación se basa en la necesidad de utilizar métodos estadísticos para alcanzar los objetivos del estudio. Estos métodos se aplican para procesar la información y contrastar las hipótesis relacionadas con la calidad de vida laboral y el desempeño laboral.

1.5 Formulación de hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

1.5.2 Hipótesis específicas

- a) El soporte institucional influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- b) La seguridad en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- c) La integración del puesto de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

- d) La satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- e) El bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.
- f) El desarrollo personal y profesional influyen significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

1.6 Variables

1.6.1 Identificación de variables

-Variable Independiente: calidad de vida laboral

-Variable dependiente: desempeño laboral

1.6.2 Caracterización de variables

A continuación, se presenta en la siguiente tabla, la caracterización de las variables:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se presenta cuando los colaboradores se sienten satisfechos con una diversidad de requerimientos por medio de recursos, actividades y resultados que se derivan de los participantes; entonces, la plana directiva o empleadores deben desarrollar diversos eventos mediante recursos y actividades (Marta et al., 2013).	La calidad de vida laboral se evalúa mediante el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la integración del puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, integración del puesto del trabajo, bienestar logrado a través del trabajo.	Soporte institucional	Proceso de supervisión	Ordinal
				Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores	
			Seguridad en el trabajo	Diseño de procedimientos	
				Condiciones físicas y psicológicas	
				Acceso a la capacitación	
				Problemas de salud resueltos por la institución	
			Integración del puesto de trabajo	Insumos necesarios para la realización de actividades laborales	
Satisfacción con la relación de trabajo con sus compañeros					
	Frecuencia en que se respetan los derechos				

			Satisfacción por el trabajo	Satisfacción durante la jornada de trabajo	
				Satisfacción por el turno de trabajo	
				Satisfacción por la cantidad de trabajo	
				Satisfacción por trabajar en el centro laboral	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias	
				Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales	
				Mejora de las potencialidades por el trabajo	
				Compromiso con los objetivos laborales	
			Desarrollo personal y profesional	Desarrollo personal	
				Desarrollo profesional	

Desempeño laboral	Se considera que el desempeño es el nivel en que el personal cumple con las demandas de un puesto de trabajo, el que realiza de modo bien gestionado según los recursos asignados (Atatsi et al., 2019).	El desempeño laboral se evalúa mediante el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.	Rendimiento en la tarea	Dedicación en el trabajo	Ordinal
				Soluciones creativas para afrontar problemas	
				Iniciativa	
				Consideraciones de resultados que deben lograr	
			Comportamientos contraproducentes	Manifestaciones de quejas	
				Hacer comentarios negativos del trabajo	
				Generación de problemas	
			Rendimiento en el contexto	Planificación en el trabajo	
				Trabajar para mantener habilidades laborales	
				Participación activa en reuniones laborales	

Nota. Tomado de Martha et al., (2013) de Kim y Ryu (2015), Salgado & Cabal (2011) y Campbell (1990)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional

López-Martínez, Aragón-Castillo, Muñoz-Palome, Madrid-Tovilla,. y Tornell-Castillo, (2021) elaboraron el estudio “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas Rev. Fac. Med. Hum. vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021, en la Universidad de Montemorelos, México. Instituto Mexicano del Seguro Social. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. La muestra fue de 169 médicos. Los resultados determinaron que el desempeño laboral está en función de la calidad de vida laboral (64,9 %). Los resultados determinaron que la calidad de vida laboral predice de manera significativa el desempeño laboral de forma preponderante. Muchas entidades no priorizan brindar las condiciones básicas para que el colaborador se desempeñe adecuadamente y que no se vea afectada su salud física.

Es necesario, entonces, que se de atención suficiente al colaborador para fortalecer la calidad de vida en su centro laboral en cuanto al aspecto psicológico; no obstante, parte del personal de una entidad, en ocasiones, puede sufrir de hostigamiento o acoso laboral, por un compañero o jefe inmediato; así como demasiada carga laboral, a tal punto que inclusive debe llevarlo a terminar en la casa, y que afecta su salud social y familiar.

El estudio concluyó que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral; esto sugiere que la calidad de vida en el trabajo, se desarrolla de manera regular, lo que puede verse reflejado cuando la entidad no brinda un adecuado soporte institucional, que implica procesos de supervisión, efectivos y que los jefes inmediatos demuestren interés por el bienestar de sus colaboradores.

Murayari y Amasifúen, (2022) elaboraron el artículo científico “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública -peruana 2022” en la Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración 2022, Vol.9, No.3,241-253. Ecuador. El estudio fue de diseño transversal. La muestra fue de 100 colaboradores. El estudio concluyó que la calidad de vida laboral se relaciona de forma significativa con el compromiso organizacional. Cabe recalcar que las empresas no priorizan la calidad de vida laboral lo que dificulta que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral. Al respecto, los entes organizacionales

para conseguir la competitividad y el éxito organizacional, es crucial que prioricen las necesidades de los colaboradores, por ejemplo que el empleador invierta más en capacitación para el trabajador, quien debe sentirse satisfecho con su control laboral, así como la entidad debe invertir en salud ocupacional en lo que respecta a la salud física y psicológica, para que el trabajador labore adecuadamente motivado y; de esta manera, optimice su desempeño laboral, que se refleje en su buen rendimiento cuando hace su labor, dedicándole el tiempo suficiente y de acuerdo a reglamentos internos, y no tenga comportamientos contraproducentes; es decir, que no manifiesten sus quejas, que no hagan comentarios negativos de su trabajo, entre otros.

Cruz (2018) investigó el estudio “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales”. Pensamiento & Gestión, núm. 45, pp. 58-81, 2018 Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. El estudio fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental. El autor dio a entender que, parte de los entes económicos, no le dan la debida preponderancia a la calidad de vida laboral al personal a su cargo, por ejemplo no priorizan todas las herramientas y equipos de la seguridad en el trabajo, no hay diseños de procedimientos para asegurar la salud laboral; no hay suficiente capacitación en seguridad ocupacional y; a veces, dejan de lado la salud de los trabajadores; por ello en el contexto actual se hace crucial que los empleadores o la plana

directiva reflexionen sobre el fortalecer la calidad de vida laboral.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Zegarra, y Arapa (2021) investigaron el estudio “Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores -2021”. De la Universidad de Sipán de Chiclayo. El estudio fue de tipo aplicado, de diseño correlacional transversal. Con una población censal de 100 personas. Se utilizó el cuestionario. El estudio tuvo como resultados: de acuerdo al coeficiente de correlación de 0,782 de Rho de Spearman, que evidencia la relación significativa entre las variables. El estudio concluyó que la calidad de vida laboral es regular lo que impide que se eleve la satisfacción laboral, se ve reflejado en el personal que no se integra al puesto de trabajo, esté descontento con los turnos y la cantidad de trabajo y que no tienen sentido de pertenencia con la entidad, debido a que consideran que el empleador no le da la debida importancia a su bienestar laboral. La entidad no invierte en fortalecer las capacidades de los colaboradores para que se desarrolle un buen despliegue de sus labores.

Chavarry (2021) elaboró la tesis “Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chilete: 2019”, en la Universidad Nacional de Trujillo. La investigación fue de diseño No Experimental de tipo transversal correlacional. Los resultados determinaron que los niveles de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, si bien es cierto en algunas dimensiones, superan el 50 %, pero no es significativo; lo que da a entender que aún falta optimizar el bienestar de los colaboradores, con respecto a remuneraciones, relaciones interpersonales; y también de igual forma el desempeño laboral, como las competencias laborales y la motivación (6,57 puntos). El estudio concluyó que la calidad de vida en el trabajo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los colaboradores. Por ello, los empleadores deben tomar conciencia de la relevancia de invertir en la mejora de condiciones laborales de los trabajadores.

Churampi (2021) elaboró la tesis “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos –2021”, en la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación fue aplicada con un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población fue de 70 servidores. Se utilizó el cuestionario. El resultado determinó que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio (Rho Spearman fue 0,461). El estudio concluyó que la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional. Al respecto, es fundamental que los empleadores o la plana directiva desarrollen acciones que

conduzcan al fortalecimiento del desarrollo personal de los colaboradores, quienes deben tener la oportunidad para hacer frente a situaciones adversas, así como la conservación de las capacidades físicas, sociales y mentales; la búsqueda de la calidad de vida laboral debe ser el componente medular de todo ente económico, porque el recurso más preponderante es el recurso humano, quien debe poseer bienestar.

Álvarez (2022) elaboró la tesis “Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres: 2021”, en la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo aplicado. El diseño fue no experimental y transversal. Fue correlacional el nivel de investigación. La población fue censal compuesta por 80 empleados del sector administrativo. Se utilizó el cuestionario. Los resultados determinaron que la calidad de vida en el trabajo se correlaciona con el desempeño laboral, cuyo valor fue de 0,835, según la prueba estadística. El estudio concluyó que la calidad de vida laboral se presenta de manera regular debido a que los colaboradores no sienten que les brindan la seguridad y salud ocupacional, y no se sienten satisfechos debido a que les dan mucha carga de trabajo y notan que los controlan de manera exagerada.

Herrera (2022) elaboró el estudio “Calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022”, trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres en la Universidad María Auxiliadora. El objetivo fue

de determinar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022. El estudio fue descriptivo, corte transversal, y de diseño no experimental, con una población 50 enfermeras que trabaja en la unidad COVID-19 de la clínica. Se utilizó el cuestionario. El estudio concluyó que se optimizará la calidad de vida de los enfermeros con las estrategias esenciales ante la crisis sanitaria, teniendo en cuenta la productividad en beneficio de los pacientes y de la institución.

Heresi (2022) elaboró la tesis “Salud ocupacional y calidad de vida laboral en una Entidad Publica de Salud – Lima – 2022” en la Universidad Peruana Las Américas. El estudio fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental. El estudio concluyó que la salud ocupacional debe ser priorizada por los empleadores para garantizar la reducción de los riesgos laborales; sino, dificultaría que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral. Al respecto, los entes organizacionales deben asignar un presupuesto para brindarle al colaborador salud ocupacional de nivel, con el propósito de que se consiga la competitividad y el éxito organizacional. Asimismo, es crucial que capaciten a los trabajadores, que resuelvan los problemas de salud, y que entreguen los equipos de protección para que desarrollen de manera adecuada su trabajo. Los trabajadores deben sentirse satisfechos y felices cuando desarrollen su labor, cuyo indicador es el nivel de identificación con su centro laboral.

2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel local

Bueno (2018) investigó el estudio “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017” en la Universidad Privada de Tacna. El tipo de investigación corresponde a una descriptiva – relacional y el diseño fue no experimental. La muestra fue de 40 trabajadores. Se utilizó el cuestionario. El estudio concluyó que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral. Al respecto, los entes económicos deben optimizar el desempeño laboral, como resultado de muchos factores, como la calidad de vida laboral que incluya un buen soporte institucional, lograr que los colaboradores se integren a sus puestos de trabajo, y que se sientan motivados. En el contexto actual, parte de las organizaciones del sector público no priorizan de manera sólida la debida importancia a la calidad de vida laboral; por ello algunas de las entidades no toman en cuenta tal aspecto; de continuar así, es decir, que los colaboradores no se sientan bien en su centro laboral; entonces, dificultará que se eleve su desempeño laboral. Por tanto, es perentorio que el empleador cumpla su rol y tenga en cuenta los derechos laborales.

Mandamiento (2019) elaboró la tesis “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Candarave, 2019”, en la Universidad Privada de Tacna. En cuanto a la metodología, fue descriptivo el diseño de investigación. Asimismo, fue correlacional y transversal; la muestra estuvo conformada por

42 colaboradores. La conclusión fue que la gestión por competencias se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de la entidad indicada. Al respecto, es indudable la necesidad de que los entes evalúen de manera pertinente el despliegue laboral de los colaboradores, para verificar si demuestran un buen rendimiento en la tarea; es decir, si se dedican de forma responsable con el trabajo, que aporten soluciones creativas para enfrentar problemas, y no actúen con comportamientos contraproducentes, como, por ejemplo, cuando manifiestan quejas, cuando hacen comentarios negativos del trabajo, así como la generación de problemas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Calidad de vida laboral

2.2.1.1 Teorías

Para Jokinen y Heiskanen (2013) la calidad de vida laboral consiste en cinco variables fundamentales: la forma en la que las organizaciones dan solución a los conflictos laborales, el control de la supervisión, la influencia laboral, la apertura social en el lugar de trabajo y, finalizando, con lo que los trabajadores reciben en cuanto a las recompensas intrínsecas del trabajo; todas se reflejan en formas específicas en circunstancias y condiciones de trabajo determinadas. Al respecto, esta teoría permite en alguna medida que se analice

cómo es la calidad de vida de los trabajadores que, a veces, no existe debido a que no se promueve la apertura social, no hay reconocimiento del trabajo y, algunos entes organizacionales, le dan mucha carga laboral al trabajador.

La calidad de vida laboral se presenta cuando se edifica la relación entre el componente social y psicológico que se da en el ente económico y su personal. Para Grote y Guest (2017), los empleadores deben delinear adecuadas políticas a nivel empresarial que favorezca la calidad de vida de los colaboradores, donde se respete sus derechos humanos básicos, de tal manera que los colaboradores se sientan motivados al ver que sus jefes inmediatos priorizan sus necesidades. En el contexto actual, la mayoría de los colaboradores de los diferentes entes organizativos no desarrollan un buen desempeño laboral, debido a que no se sienten motivados, no desarrollan un sentido de pertenencia con su centro de labor, ya que asumen que no son considerados como factor crucial para el desarrollo de la organización, por ello los empleadores deben comprender primero los derechos humanos de las personas, y deben ser empáticos con el personal, dándoles mejores condiciones de trabajo y hacer sentir que sí son importantes y que son parte del éxito de la organización (Grote y Guest, 2017).

En cuanto a las políticas corporativas, es un hecho que se debe delinear políticas de trabajo favorables al trabajador donde se tenga como prioridad la protección física y psicológica

del trabajador, para ello debe evidenciarse una relación laboral saludable basado en los derechos y obligaciones de los principales actores de tal relación. La política de calidad de vida laboral debe velar por el respeto de todos los derechos humanos, entonces, es crucial que los empleadores contraten profesionales de alto nivel para fortalecer la calidad de vida laboral (Grote y Guest, 2017).

En cuanto al sistema de trabajo, debe ser acorde a los objetivos de la entidad, pero sin afectar la salud física y psicológica del colaborador, para ello es crucial que los empleadores reflexionen a través de sus acciones de la observancia del principio universal de respeto hacia el trabajador.

Con respecto a los métodos de dirección y gerencia, se deben desarrollar y contextualizar, enfocados a los objetivos de la organización, por ello se tomará en cuenta los estilos de dirección organizacional, por ejemplo, un método de dirección orientada a la tarea y otro método de dirección orientada a las personas, se deben coordinar los dos métodos; pero el método orientado a las personas fomenta la colaboración y genera un ambiente laboral favorable (Kim y Ryu, 2015).

Los entes económicos deben realizar estrategias organizacionales que conlleven a la efectividad y la productividad, alineada a los planes de desarrollo de la entidad, así como la misión organizacional (Kim y Ryu, 2015).

Por su parte, Hernández-Vicente et al. (2017) sostienen que las dimensiones más preponderantes que permiten la medición de la calidad de vida laboral, son: apoyo social, la salud organizacional, cultura organizacional, y la salud de los empleados. Al respecto, estas dimensiones son preponderantes, en la medida que coadyuvan a comprender por ejemplo la salud organizacional, entonces es pertinente indicar que también esta teoría es adecuada para evaluar tal calidad de vida laboral (Kim y Ryu, 2015).

De acuerdo a Kim y Ryu (2015), desde el enfoque de incentivar el trabajo y crear saludables ambientes para las actividades profesionales, denotan la preponderancia de determinar las relaciones directas entre variables como, por ejemplo, en cuanto al trabajador: la salud física y mental. Al respecto, en este mundo de grandes cambios a todo nivel, el que más tiende a tener una tendencia creciente, es el deterioro de la salud psicológica o mental de los colaboradores que se genera o aumenta en los centros laborales; por ello se puede indicar que los empleadores no deben descuidar a su personal; de lo contrario será un candidato para renunciar a un puesto.

Estos componentes son la generación de relaciones interpersonales, las habilidades individuales, el grado de participación, el entrenamiento gerencial, la integración y el valor del trabajo (Alves, Cicera y Giuliani, 2013). Al respecto, una de las formas de cimentar la calidad de vida laboral se presenta cuando los trabajos son colaborativos, o cuando los

empleadores promueven el trabajo en equipo y la participación activa de los colaboradores; pero con respeto, entonces, se deduce que el trabajador, debe tener una cultura de trabajo, y el empleador debe poseer una cultura de protección de la salud física y psicosocial de los colaboradores.

Es evidente que es fuente de ventaja competitiva el capital humano, pues si los colaboradores demuestran una buena inteligencia emocional es probable que demuestren un capital psicológico. La calidad de vida laboral trata del bienestar de los empleados (Marta, Singhapakdi, Lee, Sirgy, Koonmee, y Virakul, 2013).

La calidad de vida laboral hace referencia a la satisfacción del empleado con respecto a la atención de sus necesidades que permiten que su desempeño sea con agrado, felicidad y con sentido de pertenencia a la entidad donde labora. Al respecto, es necesario que los empleadores busquen la satisfacción de los colaboradores, pero sólo lo conseguirán cuando fomenten la colaboración y generen un ambiente laboral positivo.

El atractivo del trabajo es un factor crucial en la calidad de vida laboral. Cuando los empleados consideran que el trabajo que realizan es atractivo, demuestran más disposición o iniciativa para cumplir su labor, están más dispuestos a que se cumpla su labor con eficiencia (Tho et al., 2014).

Respecto a la calidad de vida laboral y la intención de rotación de personal, cabe indicar que, cuando los colaboradores no se sienten físicamente o psicológicamente bien en un entorno laboral, buscan otro puesto donde se sientan mejor, generándose la rotación de personal. Actualmente, se dice que ya no se exige la lealtad cuando el empleador no brinda las condiciones de trabajo adecuadas, en consecuencia, es esencial que se conozca cuánto es probable que el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia los entes económicos predice su intención de rotación (Singh y Kumar, 2010).

Por tanto, es crucial que los gerentes gestionen la calidad de vida laboral donde se tenga en cuenta dinamizar la planeación de sus estrategias de una forma que se reduzca el estrés y se produzca mayor autonomía y tranquilidad laboral.

2.2.1.2 Definición

La calidad de vida laboral se presenta cuando los colaboradores se sienten satisfechos con una diversidad de requerimientos por medio de recursos, actividades y resultados que se derivan de los participantes; entonces, la plana directiva o empleadores deben desarrollar diversos eventos mediante recursos y actividades (Marta et al., 2013).

Merece resaltar que los colaboradores que tienen una alta calidad de vida laboral demostrarán una gran identificación con sus organizaciones y menor intención de rotación

(Singhapakdi, Lee, Sirgy y Senasu, 2015; Sirgy et al., 2001). Al respecto, cuando un colaborador demuestra sentido de pertenencia, es probable que sientan mayor identificación con la organización; entonces, labora con tesón.

Por ejemplo, en los entes organizacionales no debería hacerse uso excesivo de rotaciones, deberían desarrollar la implementación de estrategias para que se reduzca el nivel de intención de rotación de los colaboradores, debe mejorarse la motivación de aprendizaje a fin de que se retenga a los profesionales.

Rubiano y Forero (2016) sostienen que la calidad de vida laboral es la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles con el propósito que se logren las demandas, las cuales pueden originarse de forma directa del colaborador o de la organización. Este concepto contiene elementos subjetivos que trata de las creencias que desarrolla el trabajador. Y, Por otra parte, los elementos objetivos que es el medio ambiente laboral, como, por ejemplo, el salario, la salud, las condiciones de trabajo, entre otros (Torres y Tomás, 2002).

La calidad de vida en el trabajo, es una percepción que tiene la persona cuando experimenta situaciones de su trabajo.

Además, la calidad de vida en el trabajo tiene relación con las condiciones laborales de una persona, y se presenta cuando se siente satisfecho, porque el empleador le brinda la

seguridad de tener un trabajo y las oportunidades que tiene para desarrollarse de manera profesional. Por tanto, los empleadores deben priorizar este aspecto de calidad si anhelan tener éxito empresarial.

La calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo se presenta como resultado de cómo los colaboradores perciben su entorno laboral con las condiciones que les brinda el empleador y cómo los trata o considera, de eso depende su grado de satisfacción o insatisfacción con relación al medio ambiente en el que laboran; entonces, cuando los colaboradores evalúan su grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones les genera, tendrán una percepción sobre su entorno laboral y, de ahí, pueden tomar decisiones de quedarse o retirarse del centro laboral (Baitul, 2012).

2.2.1.3 Antecedentes de la calidad de vida laboral

A principios del siglo XX Tabas-sum, Rahman y Jahan, (2011) se genera la calidad de vida laboral, cuando había predominio del modelo administrativo y de producción (organización fordista y de la fabricación en serie).

Posteriormente se generan nuevas corrientes del pensamiento administrativo, debido a que los entes organizacionales, en poco tiempo se deterioraron en todas sus dimensiones, de ahí que se comienza a dar la debida importancia a las personas. Una teoría fundadora fue la teoría

de las relaciones humanas, cuyo máximo exponente fue Elton Mayo (Ramos y Triana, 2007).

Tratar la calidad de vida en el trabajo presenta como fin, dar respuesta a los requerimientos de un ambiente laboral que los contextos empresariales tienen; es decir, una postura cada vez más exigente (Arguelles et al., 2015; Raduan, Loo See, Jegak y Khairuddin, 2006).

Por tanto, actualmente, más en el siglo XXI, se produce la mayor preponderancia a las novedosas formas de gestión empresarial y de recursos humanos, que priorizan la calidad de vida laboral, ya que propician el bienestar de los colaboradores, se podrá reducir la brecha y así asegurar la productividad de las entidades (Gómez, 2010; Yue-Lok y So-Kum, 2009).

2.2.1.4 Objetivos de la calidad de vida laboral

El objetivo de la calidad de vida laboral es asegurar el bienestar mental y físico de un colaborador, de manera que este concepto puede optimizarse en la medida que se incluya en el ambiente laboral. Por tanto, es evidente que los empleadores manejen el concepto de bienestar en grado sumo para la felicidad y satisfacción de los trabajadores, y una de las formas es prestar atención a sus necesidades laborales y brindar las condiciones por ejemplo ergonómicas; debe fomentar el empleador a través del cumplimiento de los valores institucionales, la cultura de integridad y de respeto, donde se

promueva la colaboración y la creación de un ambiente laboral positivo.

La calidad de vida laboral es el proceso constante y participativo que procura la creación, mantenimiento, y mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores y favorece al desarrollo personal, laboral y social, que permite de esta manera, se optimice su grado de participación e identificación con su labor y entidad. Por tanto, es crucial que los empleadores reflexionen sobre la preponderancia de generar o fortalecer la calidad de vida laboral.

2.2.1.5 Componentes de la calidad de vida laboral

Como componente de bienestar, la calidad de vida laboral anhela conformarse de acciones o tareas conducentes para que se creen las condiciones favorables para el colaborador, y que éste se sienta satisfecho, motivado para elevar la calidad de su despliegue laboral y; por ende, optimizar la productividad de la entidad.

Los ejes preponderantes de la calidad de vida laboral, son: clima laboral y cultura organizacional, ejes que deben ser tomados en cuenta por los responsables del área de recursos humanos, para generar o fortalecer la calidad de vida laboral.

El clima laboral hace referencia a los atributos del ambiente laboral, que son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen efectos en la conducta del

trabajador, debido a que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Por otro lado, la cultura organizacional es la agrupación de valores, normas y hábitos, que practican las personas de un entorno laboral y que hacen de ella su manera de comportarse. Por lo antes referido, cada vez es más relevante el tratamiento de la calidad de vida laboral en las entidades y; la necesidad de que se humanice el entorno laboral, cuyo centro de atención debe ser el recurso humano, quien es protagonista esencial del éxito de la organización, por tanto es perentorio que se mejore sus condiciones y calidad de vida, para que se eleve la satisfacción del colaborador y la eficiencia de la gestión del ente organizativo.

El trabajo es un componente relevante y crucial en la vida de cualquier persona. Es un hecho que la mayoría de personas pasan más tiempo en su centro de labor que en casa, con sus familias o disfrutando de sus hobbies. Pero es necesario que el trabajador desarrolle un balance entre la vida personal y profesional, porque no debe descuidar ni la familia, ni el trabajo, de lo contrario se verá afectado psicológicamente, generándole preocupación, estrés, entre otros, lo que se quiere es que las personas sean felices, en este caso, en su entorno laboral, para ello de forma contundente se subraya el rol responsable del empleador de desarrollar estrategias de bienestar al colaborador para elevar su nivel de satisfacción.

2.2.1.6 Calidad de vida laboral y el acoso laboral

El acoso es un comportamiento negativo que se puede suscitar en un entorno laboral. En cuanto al significado de calidad de vida laboral es un término general que incluye muchos conceptos (Kim y Ryu, 2015), entonces, se determina que se debe procurar que el desempeño tanto del directivo como de los colaboradores sea adecuado, basado en la ética, y no se debe permitir que se contamine, mediante actuaciones no éticas que tengan efectos desfavorables en el trabajador y también en el ente económico, por ello el área responsable debe estar en estricta vigilancia del ambiente laboral; de lo contrario se generarían riesgos psicológicos.

2.2.1.7 La calidad de vida laboral en el sector público

Ardila (2003) sostiene que, a partir del siglo XXI, se genera el aumento del interés sobre la calidad de vida cuando satisface las necesidades básicas de la población; y en el contexto laboral, la calidad de vida laboral del colaborador. No obstante, en la realidad peruana todavía, parte de, los empleadores no le dan la debida atención, por ello el personal de los entes públicos se sienten descontentos y siempre están en constantes reclamos.

Por otra parte, Ugarte, Celle y Sotomarino (2011) aseveran que la administración pública presenta poco interés respecto al bienestar de los colaboradores; no existe adecuadas políticas de programas de capacitación; pero existe aplicación de sanciones excesivas y; se evidencia deficientes

sistemas de control de gestión. Ante ello, los entes públicos tienen desafíos de optimizar las condiciones laborales, y generar capacitaciones por competencias que conlleve a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores (Murayari y Amasifúen, 2022).

2.2.1.8 Acciones que puede realizar el Área de Recursos Humanos para promover la calidad de vida laboral

A continuación, se sugieren las siguientes acciones para que el área de recursos humanos pueda promover la calidad de vida en el trabajo:

- Explicación de los conceptos y beneficios de la calidad de vida en el trabajo.

Los beneficios son numerosos para los entes económicos que adoptan el concepto, así como la cultura de calidad de vida en el trabajo. Se optimiza el ambiente laboral, debido a que los colaboradores estarían motivados y serían felices y trabajarían con más ánimo, para que puedan ser más productivos disminuyendo el gasto (Ugarte, Celle y Sotomarino, 2011).

También tienen bastantes beneficios los profesionales, como: la mejora de su salud, reconocimiento por su trabajo, y un entorno de trabajo más inspirador, dieta balanceada, un mayor enfoque en la actividad física, acceso a beneficios que mejoran el bienestar, más creatividad, entre otros (Ugarte, Celle y Sotomarino, 2011).

➤ Invertir en programas de bienestar

Las organizaciones pueden ofrecer a los colaboradores asociaciones con beneficios especializados, u ofrecer servicios en la oficina como masajes, ejercicios ergonómicos, yoga, clases de relajación, y acceso a gimnasios. También es común formar grupos corporativos para salir a caminar, correr o hacer paseos en bicicleta. Al respecto, la inversión en los referidos programas coadyuvaría en gran medida en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores y: por ende, mejoraría la productividad y la eficiencia organizacional, para que la entidad pueda cumplir su misión en gran medida (Ardila, 2003).

También es preponderante que las organizaciones promuevan campañas informativas sobre la alimentación saludable, control del tabaco, estilo de vida sedentario, estrés, entre otros.

Es importante que el programa se ajuste a los perfiles de los empleados, la cultura organizacional y el entorno. Las acciones incluidas en el programa pueden variar en cada organización, lo fundamental es que se fomente a los empleados a adoptar hábitos saludables que mejoren su calidad de vida (Ugarte, Celle y Sotomarino, 2011).

➤ Reconocer a los empleados

Es fundamental que la organización invierta en capacitaciones permanentes, hecho que hace notar el compromiso del ente organizacional. Cuando el personal esté

más capacitado y actualizado, cumplirá su labor de forma eficiente. Pero también, el colaborador requiere ser motivado mediante bonos o premios, entre otros. Consiguen óptimos resultados, en la medida que los colaboradores estén más preparados. Además, si aumenta la motivación y satisfacción, los colaboradores trabajarán felices y serán más productivos, tal situación se verá reflejado también en mayor satisfacción de los clientes (Ugarte, Celle y Sotomarino, 2011).

Cuando la organización invierta en el crecimiento profesional y personal de los colaboradores obtendrán resultados favorables a la empresa, como: reducción de los índices de ausentismo, menor rotación, mayor atracción y retención de talento. Así como también, aumentará la percepción positiva con relación a la organización, añadiendo valor a los beneficios ofrecidos por ésta.

➤ Realizar acciones estratégicas

El Área de Recursos Humanos debe ser un actor estratégico para el negocio. Debe elaborar acciones estratégicas que estén en línea con los objetivos de la empresa y coadyuvar al logro de resultados positivos. Definición de las métricas que deber ser recopiladas y analizadas, antes de que el programa de calidad de vida sea implementado, define el punto cero (Ugarte, Celle y Sotomarino, 2011).

2.2.1.9 Caracterización

2.2.1.9.1 Soporte institucional

Hace referencia al proceso de supervisión por parte del empleador a los subordinados, como por ejemplo, el trato cuando hace la supervisión, así como el interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los colaboradores (Pando, Gonzáles, Aranda, y Elizalde, 2018).

a) Proceso de supervisión

Proceso de supervisión que incluye el trato recibido por los superiores. El jefe inmediato debe dar claras indicaciones, evaluación de los procedimientos, así como la retroalimentación de resultados. Habrá calidad de vida laboral en la medida que haya la retroalimentación de compañeros y superiores para la evaluación del trabajo y oportunidades de promoción; además, en el centro de labor debe haber libertad para manifestar opiniones sin temor a represalias (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

b) Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores

Se presenta cuando el jefe inmediato satisface necesidades, el jefe presta atención a lo que necesita el colaborador y trata de conocer, comprender y resolver problemas; debe reconocer a los colaboradores por su esfuerzo y debe motivarlos; también debe apoyarlos, para que los colaboradores puedan simplificar las tareas; además

cuando el trabajador tenga escollos extralaborales, su jefe debe apoyarlo.

Una vez que conocen y comprenden qué es calidad de vida laboral, los empleados se desempeñan mejor en un entorno laboral que se adecua a sus necesidades y expectativas. Las pruebas han demostrado que mantener un ambiente sano permite que las personas se concentren, aumenten su nivel de satisfacción y cumplan las tareas del trabajo (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

Aunque parezca un reto imposible de cumplir; implementar una mejora en la calidad de vida laboral es factible tanto económica como estructuralmente hablando. Todo empieza cuando el colaborador aprende qué es calidad de vida laboral y que luego comunique este conocimiento a otros compañeros que busquen aumentar el bienestar laboral (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

2.2.1.9.2 Seguridad en el trabajo

Es una agrupación de técnicas y procedimientos que tienen por objeto la eliminación y disminución del riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. La seguridad en el trabajo se presenta cuando el empleador diseña adecuados procedimientos de seguridad, brinda acceso a la capacitación a sus colaboradores, resuelve problemas de salud, y los colaboradores sienten que sus salarios son suficientes, así como debe brindarles los indispensables insumos para el

desarrollo de actividades laborales (Pando, Gonzáles, Aranda, y Elizalde, 2018).

a) Diseño de procedimientos

Los empleadores diseñan los procedimientos de forma clara y precisa para que los colaboradores puedan desarrollar su trabajo y no se sientan descontentos, se sientan bien emocionalmente (Pando, Gonzáles, Aranda, y Elizalde, 2018).

b) Condiciones físicas y psicológicas

Hace referencia cuando el empleador brinda las adecuadas condiciones físicas, como adecuado ruido, iluminación, orden, limpieza, entre otros. Asimismo, las condiciones psicológicas como la tranquilidad emocional; es decir, que el colaborador no tenga mucha sobrecarga laboral, y esté amonestado sin justificación alguna (Pando, Gonzáles, Aranda, y Elizalde, 2018).

c) Acceso a la capacitación

Se produce cuando el empleador le brinda la oportunidad o entrada o posibilidad de capacitación, así como el colaborador se sienta satisfecho por el tipo de capacitación, generando que se desempeñe de manera eficaz y eficiente, pero lo importante es que el colaborador se sienta seguro y tranquilo para laborar (Pando, Gonzáles, Aranda, y Elizalde, 2018).

d) Problemas de salud resueltos por la institución

La seguridad laboral que debe brindar el empleador es que haya cero riesgos; de lo contrario perjudicaría la salud de los trabajadores. Para ello, el empleador debe priorizar resolver los problemas de salud de los colaboradores. Debe invertir más en seguridad y salud ocupacional para que se prevengan los riesgos laborales, con la identificación, evaluación, control de los peligros o riesgos que se relacionen con la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas orientadas a que se prevenga y evite estos riesgos (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

e) Insumos necesarios para la realización de actividades laborales

El empleador debe brindar equipos de protección e insumos indispensables, para desarrollar sus labores diarias. Debe ser prioridad del empleador que el colaborador tenga las óptimas condiciones en seguridad laboral. Es un deber laboral del empleador brindar información y formar a sus colaboradores del alcance de los riesgos que se derivan de su labor, así como poner los medios para evitarlos (Pando, González, Aranda, y Elizalde, 2018).

2.2.1.9.3 Integración del puesto de trabajo.

a) Satisfacción con la relación de trabajo con sus compañeros

El empleador debe promover las buenas relaciones entre compañeros. Se genera cuando los trabajadores como resultado de sus habilidades sociales e inteligencia emocional tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

Además, incluye el trato que el colaborador tenga con sus compañeros de trabajo y cuánto contribuye el trabajador con su trabajo para conseguir los objetivos comunes. El empleador debe motivar al trabajador, quien debe estar propicio para trabajar en beneficio de la entidad de forma activa o dinámica. Se deben evitar conflictos, más bien estar preparados para resolverlos, mediante el diálogo. Debe existir solidaridad entre compañeros, y también ayuda entre ellos cuando lo necesiten; el colaborador debe priorizar su formación y actualización académica de acuerdo con el puesto de trabajo (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

b) Frecuencia en que se respeten los derechos

Se presenta cuando el empleador respeta los derechos de los trabajadores, en cuanto a sueldos, gratificaciones, vacaciones, entre otros (Gabini, 2018).

2.2.1.9.4 Satisfacción por el trabajo

El colaborador debe sentirse satisfecho por diferentes aspectos, como: la duración de la jornada de trabajo, satisfacción de turno de trabajo, así como la satisfacción por la jornada de trabajo, la contratación actual; turno de trabajo, funciones definidas; la calidad del trabajo, uso de habilidades y

potencialidades; la satisfacción en esta institución, aplicación de creatividad e iniciativa, el reconocimiento por el trabajo, así como el desempeño profesional (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

a) Satisfacción durante la jornada de trabajo.

El colaborador se siente satisfecho durante la jornada de trabajo, debido a que el empleador le da responsabilidad de manera dosificada sin exagerar, exceso de trabajo (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

b) Satisfacción por el turno de trabajo

Se presenta cuando el colaborador se siente satisfecho con el turno de trabajo, es decir, con el horario de trabajo, y que está de acuerdo a normas laborales vigentes (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

c) Satisfacción por la cantidad de trabajo

Hace referencia cuando el colaborador se siente satisfecho con la cantidad de trabajo, es decir, que no le den trabajo en demasía, que pueda afectar su salud personal; así como el bienestar de la familia (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

d) Satisfacción por trabajar en el centro laboral

El empleador para que el colaborador se sienta satisfecho en su centro laboral, debe promover que participe en la toma de decisiones cuando corresponda. Se genera también

cuando el personal se siente satisfecho con su desempeño en la empresa, satisfacción por el uso de habilidades y potencialidades, también cuando se siente satisfecho por desempeñarse profesionalmente (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

En este caso, la organización debe brindar información a sus colaboradores, promoviendo la participación para que, aproveche sus capacidades en la toma de decisiones de gran preponderancia y; de esta manera, realice de manera adecuada sus actividades laborales que, de hecho, elevará su productividad (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

Cabe indicar que la participación en la toma de decisiones aumenta el control y la autonomía de su trabajo y, tal aspecto hace que se sientan más productivos (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

También, los empleadores deben priorizar los factores del entorno social-laboral.

2.2.1.9.5 Bienestar logrado a través del trabajo

Hace referencia a la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias; la mejora de las potencialidades por el trabajo y el compromiso con los objetivos laborales. Al respecto, es fundamental que los colaboradores logren, durante el cumplimiento de su labor, el bienestar, es decir, que no se sientan mal físicamente, o

afectados emocionalmente, con el estrés, por ejemplo; por ello es preponderante que los empleadores desarrollen actividades necesarias para brindar a los trabajadores los insumos necesarios y las condiciones físicas y un ambiente laboral positivo, basado en una cultura organizacional sólida (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

a) Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias

El centro laboral le brinda la remuneración suficiente para cubrir sus necesidades básicas, y también coadyuva a tener la tranquilidad emocional y social, para que pueda desempeñar sus actividades diarias de forma adecuada (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

b) Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales

El centro laboral le brinda las condiciones básicas para lograr la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales, para el desempeño de actividades laborales de forma correcta. Al respecto, los colaboradores deben sentirse motivados y entusiasmados con las labores que deben cumplir, situación que se logrará cuando el ambiente laboral sea positivo y adecuado para desarrollar su quehacer laboral de manera exitosa; entonces, es pertinente que el empleador priorice invertir, por ejemplo, en capacitación para los colaboradores, o brindarle una adecuada iluminación y promover entre

compañeros un ambiente favorable (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

c) Mejora de las potencialidades por el trabajo

El centro laboral le brinda al colaborador las condiciones básicas y laborales de desarrollo profesional y personal para la mejora de sus potencialidades (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

d) Compromiso con los objetivos laborales

El colaborador si siente, que el empleador prioriza su bienestar laboral, brindándole todas las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades laborales que, por ende, coadyuva a mejorar su situación familiar; entonces, se sentirá comprometido con los objetivos de su centro de trabajo (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

2.2.1.9.6 Desarrollo personal y profesional

a) Desarrollo personal

Considera la oportunidad que le brinda el trabajo de enfrentar situaciones adversas, la probabilidad de mejorar el nivel de vida. Planifica las mejores estrategias para los empleados. Deben encontrar la mejor forma de planificar, crear incentivos y todo acerca de qué es calidad de vida laboral, se debe saber cómo un ambiente laboral puede ser funcional para que cambie los resultados de la organización empresarial (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

El desarrollo personal coadyuva a que el colaborador pueda identificar sus primordiales intereses y objetivos para que adquiera y potencie los recursos necesarios para conseguirlos y así dar sentido a su vida (Loli, Danielli, Navarro, y Cerón, 2018).

b) Desarrollo profesional

Es el proceso continuo marcado por el deseo de superación del colaborador. En otras palabras, cuando un colaborador con el paso del tiempo acopia y fortalece sus experiencias, actitudes y relaciones en el trabajo. Por ello, es primordial que el empleador invierta en capacitación para la mejora de su desempeño laboral (Pando, González, Aranda, y Elizalde, 2018).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

Cualquier conducta psicomotora, cognitiva, motora o interpersonal, que pueden controlar las personas, que se puede graduar; así como medir en términos de habilidad y debe ser relevante para las metas organizacionales (Campbell, 1990)

El desempeño laboral está referido a las responsabilidades relacionadas con el trabajo realizado con diligencia (Briscoe & Claus, 2008). Al respecto, la forma en que los trabajadores se sientan más motivados por desarrollar un buen desempeño laboral se presenta cuando se sienten

satisfechos con la actuación del empleado con respecto a sus necesidades, para ello la plana directiva debe desarrollar programas de capacitación para su desarrollo profesional (Salgado & Cabal, 2011).

Se considera que el desempeño es el nivel en que el personal cumple con las demandas de un puesto de trabajo, el que realiza de modo bien gestionado según los recursos asignados (Atatsi et al., 2019).

Por lo que para Koopmans et al. (2011), es una combinación de desempeño de tareas, contextual y adaptativo.

El desempeño laboral es el comportamiento que se evalúa, es un indicador del avance estratégico que se relaciona con los objetivos deseados, es una técnica o procedimiento que estima la forma objetiva y sistemática acerca del rendimiento del personal de una entidad que se formula de acuerdo a los objetivos que se plantean, responsabilidades que se asumen y características personales (Koopmans et al., 2011).

2.2.2.2 Componentes del desempeño laboral

2.2.2.2.1 Rendimiento en la tarea

El rendimiento de tareas explica la agrupación de conductas que definen el puesto; son los hechos que necesita una posición. El desempeño de tareas reúne conductas que se relacionan con la posición que brinda la distinción de un puesto (Varela y Salgado, 2010). El desempeño de tareas trata de pronosticar las habilidades que tiene un colaborador

(Campbell, 1990).

Además, hace referencia a las actividades que desarrolla el colaborador en su centro de trabajo; es decir, con su labor saber cuánto contribuye a logro de la misión de la organización; entonces, es crucial que brinde soluciones pertinentes a complicaciones que se puedan presentar, poner todo el esfuerzo indispensable para que ejecute las actividades encomendadas de forma responsable. Por tanto, también debe demostrar dedicación de tiempo para desarrollar su tarea y conseguir óptimos resultados, se requiere también que planee de forma estructurada y prioritariamente lo que va a ejecutar; en suma, debe ejercer su labor de forma comprometida (Varela y Salgado, 2010).

a) Dedicación en el trabajo

Es destinar el tiempo adecuado a la labor que realiza, debido a que se siente comprometido con su centro laboral, y tal aspecto permite tener un buen rendimiento que coadyuvará de manera puntual al logro de la misión organizacional (Varela y Salgado, 2010).

b) Soluciones creativas para afrontar problemas

Se presenta cuando el colaborador demuestra su pensamiento innovador y competencias creativas para enfrentar escollos que se presentan en el centro laboral (Varela y Salgado, 2010).

c) Iniciativa

Es la predisposición y disposición para emprender una actividad relacionada con su centro laboral o con sus funciones para optimizar los resultados que coadyuven a logro de la misión de la organización (Varela y Salgado, 2010).

d) Consideraciones de resultado que debe lograr

Es fundamental que el colaborador tenga en cuenta el compromiso con su centro laboral para lograr los objetivos de la organización, así como la misión y visión, para ello, debe desplegar sus funciones de acuerdo al manual y reglamento de organización y funciones (Varela y Salgado, 2010).

2.2.2.2 Comportamientos contraproducentes

Son los comportamientos que atentan con la conveniencia del ente organizacional o de las personas, que puede suscitarse cuando no cumplen las normas. Se reconocen en el modelo de desempeño contra productivo dos factores: interpersonal y organizacional (Singhapakdi, Lee, Sirgy y Senasu, 2015; Sirgy et al., 2001).

Se refiere al comportamiento voluntario que afecta el bienestar de la organización, desarrollado de manera no correcta para el uso indebido de privilegios. El comportamiento contraproducente, se presenta cuando un colaborador desarrolla acciones negativas dentro o fuera del ente organizacional; cuando se quejan, cuando hay rumores

negativos acerca de la organización (Singhapakdi, Lee, Sirgy y Senasu, 2015; Sirgy et al., 2001).

a) Manifestaciones de quejas

Son conductas inadecuadas de los colaboradores que se puedan suscitar por la labor encomendada u otra situación del entorno laboral, que da una imagen negativa de la organización y afecta de manera negativa al clima organizacional (Gabini, 2018).

b) Hacer comentarios negativos del trabajo

Es un comportamiento incorrecto del colaborador porque no se siente satisfecho por la labor que hace o con el puesto que le han otorgado, tal situación afecta el clima organizacional (Gabini, 2018).

c) Generación de problemas

Se presenta cuando parte de los colaboradores tienen conductas inadecuadas y manifiestan actitudes negativas y generan problemas que no tienen justificación, lo que afecta el clima laboral de la organización (Gabini, 2018).

2.2.2.2.3 Rendimiento en el contexto

a) Planificación en el trabajo

Los colaboradores deben programar sus actividades diarias, de manera estructurada cumpliendo con las normas internas de su centro laboral.

b) Trabajar para mantener habilidades laborales

Los colaboradores deben trabajar para mantener sus habilidades laborales, que son la agrupación de capacidades, competencias, que contribuyen a las personas desempeñarse de forma exitosa, tales habilidades pueden ser: habilidades de comunicación, habilidades de resolución de problemas, liderazgo para coordinar, habilidades para trabajar en equipo, habilidades para adaptarse al cambio, entre otros (Gabini, 2018).

c) Participación activa en reuniones laborales

Los colaboradores deben participar de forma activa en las reuniones para fortalecer el clima organizacional, y participar en la toma de decisiones, fortalecer las relaciones laborales, para que coadyuven al logro de la misión organizacional (Gabini, 2018).

2.2.3 Calidad de vida laboral y el desempeño laboral en el contexto municipal

A nivel nacional, lamentablemente varias de las organizaciones municipales no toman en cuenta la dimensión afectiva o humana, en la búsqueda de brindar a los servidores o funcionarios públicos la calidad de vida laboral, que implique la optimización de diversos aspectos cruciales para que la gestión pública sea responsable laboralmente, mediante el fortalecimiento del soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la integración del puesto de trabajo, la búsqueda, también, de la satisfacción del trabajo por parte de los

colaboradores, así como lograr su bienestar en grado sumo, al igual que invertir en el desarrollo personal y profesional, para asegurar su buen desempeño laboral, que a través de las actividades y proyectos se brinde una excelente atención a la población, tal como lo establece la Ley de Modernización del Estado.

2.3 Definición de términos básicos

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se presenta cuando los colaboradores se sienten satisfechos con su entorno laboral, en la medida que el empleador le brinda bienestar, dándole las mejores condiciones físicas y psicológicas para desempeñarse de manera activa en beneficio de la productividad de la entidad (Marta et al., 2013).

Desempeño laboral

La calidad del trabajo implica la manera cómo realiza las funciones encomendadas y se mide verificando cuánto contribuye a lograr la misión organizacional (Salgado & Cabal, 2011).

Desempeño de tareas

Hace referencia a las actividades que desarrolla el colaborador en su centro de trabajo; es decir, con su labor cuánto contribuye a logro de la misión de la organización, entonces, es crucial que brinde soluciones pertinentes a complicaciones que se puedan presentar, poner todo el esfuerzo indispensable para ejecutar las actividades

encomendadas por razón del cargo que desempeña (Varela y Salgado, 2010).

Desempeño contextual

Es la conducta que coadyuva a logro de los objetivos de la organización que permite la mejora con su medio social y psicológico (Borman y Motowidlo, 1993).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Se considera básica, ya que profundiza las variables de estudio, en este caso, la calidad de vida laboral y el desempeño laboral (Esteban, 2020).

3.2 Diseño de investigación

Es no experimental, ya que se observa o evalúa el fenómeno de estudio que ya sucedió. Asimismo, es de corte transeccional, ya que analiza las variables que un definido momento (Esteban, 2020).

3.3 Población y muestra de estudio:

3.3.1 Población

Conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, siendo un total de 115, de acuerdo al presupuesto analítico de personal, según la página web de la organización municipal materia de estudio (ver anexo Nro. 5).

Cabe indicar que cuando se aplicó la encuesta no estuvieron presentes 03 encuestados, por lo que se consideró para la población 112 personas.

3.3.2 Muestra

Conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. El muestreo fue probabilístico, por ello se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot \infty/2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

$$Z^2 = 1,96$$

$$p=0,5$$

$$q=0,5$$

$$e=0,05$$

$$n= 87$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Dirigido al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, para evaluar la calidad de vida laboral y el desempeño laboral.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Dirigido al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, para evaluar la calidad de vida laboral y el desempeño laboral.

3.5 Técnicas de análisis e interpretación de datos

El tratamiento de los datos fue procesado con el software estadístico SPSS 24, donde se utilizaron funciones de la estadística descriptiva e inferencial, para hacer la respectiva demostración del comportamiento de las variables y si existe relación de las mismas o no. Para ello se hizo la elaboración de la base de datos en la hoja de cálculo excel de doble entrada, y se procedió al vaciado de los datos de las encuestas. Se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el modelo estadístico Alfa Cronbach. Se analizó los datos de acuerdo a las técnicas estadísticas descriptivas, de distribución a través de tabla de frecuencias y las variables, dimensiones e indicadores. Adicionalmente, se representó por medio de figuras en porcentajes para la variable. Finalmente, se utilizó una prueba estadística para la contrastación de la hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de las variables

4.1.1.1 Análisis de la variable independiente: Calidad de vida laboral

Tabla 2

Calidad de vida laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	15	17,2	17,2
Regular	62	71,3	88,5
Mayor	10	11,5	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 17,2 % de los encuestados indican que la calidad de vida laboral fue menor; el 71,3 % del grupo indica que fue regular y el 11,5 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se deduce que falta optimizar la calidad de vida laboral, sobre todo en cuanto al soporte institucional, seguridad en el trabajo, la integración del puesto de trabajo, entre otros.

Dimensión: Soporte institucional

Tabla 3

Soporte institucional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	21	24,1	24,1
Regular	58	66,7	90,8
Eficaz	8	9,2	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 24,1 % de los encuestados indican que el soporte institucional fue ineficaz; el 66,7 % del grupo indica que fue regular y el 9,2 % refiere que fue eficaz.

Entonces, se determina que aún falta mejorar el soporte institucional, específicamente, en cuanto al proceso de supervisión. Asimismo, la plana directiva o los jefes de las diferentes áreas no optimizan sus actividades en beneficio de la formación integral de los colaboradores.

Indicador: Proceso de supervisión

Tabla 4

Proceso de supervisión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	19	21,8	21,8
Regular	57	65,5	87,4
Eficaz	11	12,6	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 21,8 % de los encuestados indican que el proceso de supervisión fue ineficaz; el 65,5 % del grupo indica que fue regular y el 12,6 % refiere que fue eficaz.

En consecuencia, es notorio que todavía no se ha optimizado el proceso de supervisión; es decir, que los superiores no logran mejorar a cabalidad el trato a los colaboradores y no dan explícitas indicaciones sobre tareas a realizar, o no se da la retroalimentación de resultados.

Indicador: Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores

Tabla 5

Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	20	23,0	23,0
Regular	61	70,1	93,1
Mayor	6	6,9	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 23,0 % de los encuestados indican que el Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores fue menor; el 70,1 % del grupo indica que fue regular y el 6,9 % refiere que fue mayor.

Por consiguiente, se aprecia que los jefes inmediatos no muestran un notorio interés por la calidad de vida laboral de sus colaboradores; en otras palabras, no les brindan la debida atención y no reconocen al trabajador cuando corresponde.

Dimensión: Seguridad en el trabajo

Tabla 6

Seguridad en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	22	25,3	25,3
Regular	56	64,4	89,7
Eficaz	9	10,3	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 25,3 % de los encuestados indican que la seguridad en el trabajo fue ineficaz; el 64,4 % del grupo indica que fue regular y el 10,3 % refiere que fue eficaz.

En consecuencia, se determina que todavía, falta mejorar la seguridad en el trabajo, por ejemplo, visitas médicas a todos los colaboradores para prevenir riesgos en su salud. O en todo caso el empleador todavía no diseñó correctos procedimientos de seguridad para garantizar el bienestar de los colaboradores.

Indicador: Diseño de procedimientos

Tabla 7

Diseño de procedimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	20	23,0	23,0
Regular	61	70,1	93,1
Eficaz	6	6,9	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 23,0 % de los encuestados indican que el diseño de procedimientos fue ineficaz; el 70,1 % del grupo indica que fue regular y el 6,9 % refiere que fue eficaz.

En consecuencia, los empleadores aún no han diseñado suficientes procedimientos de manera clara, con el propósito de que los colaboradores puedan realizar su labor y se sientan bien de forma emocional.

Indicador: Condiciones físicas y psicológicas

Tabla 8

Condiciones físicas y psicológicas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	16	18,4	18,4
Regular	59	67,8	86,2
Mayor	12	13,8	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 18,4 % de los encuestados indican que las condiciones físicas y psicológicas se encuentran en un nivel menor; el 67,8 % del grupo indica que se encuentran en un nivel regular y el 13,8 % manifiesta que se encuentra en un nivel mayor.

Por lo tanto, se nota que aún no mejoran en gran medida las condiciones físicas y psicológicas, es decir, en los ambientes de trabajo no presentan en parte adecuada iluminación y orden.

Indicador: Acceso a la capacitación

Tabla 9

Acceso a la capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	18	20,7	20,7
Regular	58	66,7	87,4
Mayor	11	12,6	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 20,7 % de los encuestados indican que el acceso a la capacitación fue menor; el 66,7 % del grupo indica que fue regular y el 12,6 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se nota que aún los colaboradores no tienen suficiente acceso a capacitación, por lo que no se sienten satisfechos al respecto, debido a que en ocasiones no priorizan tal aspecto a través del plan de capacitación.

Indicador: Problemas de salud resueltos por la institución

Tabla 10

Problemas de salud resueltos por la institución

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	12	13,8	13,8
Regular	64	73,6	87,4
Mayor	11	12,6	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 13,8 % de los encuestados indican que los problemas de salud resueltos por la institución se encuentran en un nivel menor; el 73,6 % del grupo indica que se encuentran en un nivel regular y el 12,6 % refiere que se encuentra en un nivel mayor.

Por tanto, se concluye que en la organización aún no priorizan resolver a cabalidad los problemas de salud cuando algún colaborador sufre de alguna enfermedad.

Indicador: Insumos necesarios para la realización de actividades laborales.

Tabla 11

Insumos necesarios para la realización de actividades laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	12	13,8	13,8
Regular	68	78,2	92,0
Mayor	7	8,0	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 13,8 % de los encuestados indican que los Insumos necesarios para la realización de actividades laborales se encuentran en un nivel menor; el 78,2 % del grupo indica que se encuentran en un nivel regular y el 8,0 % refiere que se encuentra en un nivel mayor.

En consecuencia, se determina que todavía falta optimizar la entrega de los insumos indispensables para el desarrollo de las actividades de trabajo, por lo que los empleadores deben disponer que el área de personal verifique si a los colaboradores les falta algunos insumos para desarrollar su labor.

Dimensión: Integración del puesto de trabajo

Tabla 12

Integración del puesto de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	14	16,1	16,1
Regular	63	72,4	88,5
Mayor	10	11,5	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 16,1 % de los encuestados indican que la Integración del puesto de trabajo fue menor; el 72,4 % del grupo indica que fue regular y el 11,5 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, los resultados determinaron que no mejora en gran medida la integración del puesto de trabajo, que se sustenta debido a que, parte de los colaboradores no se sienten satisfechos con la relación de trabajo con sus compañeros.

Indicador: Satisfacción con relación de trabajo con sus compañeros

Tabla 13

Satisfacción con relación de trabajo con sus compañeros

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	16	18,4	18,4
Regular	60	69,0	87,4
Mayor	11	12,6	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 18,4 % de los encuestados indican que la satisfacción con la relación de trabajo con sus compañeros, fue menor; el 69,0 % del grupo indica que fue regular y el 12,6 % refiere que fue mayor.

Entonces, los encuestados hacen notar que los colaboradores no se sienten satisfechos con respecto al trabajo y con sus compañeros; por lo que la plana directiva debe promover el saber convivir y desarrollar el trabajo colaborativo.

Indicador: Frecuencia en que se respetan los derechos

Tabla 14

Frecuencia en que se respetan los derechos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	14	16,1	16,1
Regular	61	70,1	86,2
Mayor	12	13,8	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 16,1 % de los encuestados indican que la frecuencia en que se respetan los derechos fue menor; el 70,1 % del grupo indica que fue regular y el 13,8 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se determina que el respeto a los derechos de los colaboradores no es muy notorio, específicamente con respecto a vacaciones.

Dimensión: Satisfacción por el trabajo

Tabla 15

Satisfacción por el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	13	14,9	14,9
Regular	62	71,3	86,2
Mayor	12	13,8	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 14,9 % de los encuestados indican que la satisfacción por el trabajo fue menor; el 71,3 % del grupo indica que fue regular y el 13,8 % refiere que fue mayor.

Por lo tanto, se determina que, parte los colaboradores no demuestran satisfacción en gran medida por el trabajo, por algunos aspectos, como la duración de la jornada de trabajo, calidad del trabajo, entre otros.

Indicador: Satisfacción durante de la jornada de trabajo

Tabla 16

Satisfacción durante de la jornada de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	16	18,4	18,4
Regular	55	63,2	81,6
Mayor	16	18,4	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 18,4 % de los encuestados indican que la satisfacción durante de la jornada de trabajo fue menor; el 63,2 % del grupo indica que fue regular y el 18,4 % refiere que fue mayor.

Por tanto, se concluye que, parte de los colaboradores, no se sienten satisfechos en gran medida durante la jornada de trabajo, debido a que a veces el empleador no dosifica las tareas encomendadas.

Indicador: Satisfacción con el turno de trabajo

Tabla 17

Satisfacción con el turno de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	21	24,1	24,1
Regular	53	61,0	85,1
Mayor	13	14,9	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 24,1 % de los encuestados indican que la satisfacción con el turno de trabajo fue menor; el 61,0 % del grupo indica que fue regular y el 14,9 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se concluye que, a veces, los colaboradores, no se sienten satisfechos en gran medida con el turno de trabajo, en cuanto a horarios de trabajo.

Indicador: Satisfacción con la cantidad de trabajo

Tabla 18

Satisfacción con la cantidad de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	16	18,4	18,4
Regular	60	69,0	87,4
Mayor	11	12,6	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 18,4 % de los encuestados indican que la satisfacción con la cantidad de trabajo fue menor; el 69,0 % del grupo indica que fue regular y el 12,6 % refiere que fue mayor.

Por consiguiente, se determina que, parte del personal, no se siente satisfecho por la cantidad de trabajo, debido a que les puede causar estrés y afectaría su bienestar personal.

Indicador: Satisfacción por trabajar en el centro laboral

Tabla 19

Satisfacción por trabajar en el centro laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	22	25,3	25,3
Regular	60	69,0	94,3
Mayor	5	5,7	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 25,3 % de los encuestados indican que la satisfacción por trabajar en el centro laboral fue menor; el 69,0 % del grupo indica que fue regular y el 5,7 % refiere que fue mayor.

Entonces, se determina que, parte de los colaboradores, no se sienten satisfechos por trabajar en el centro laboral; por lo que se hace indispensable que la plana directiva debe priorizar brindar las mejores condiciones de trabajo y la seguridad laboral.

Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo

Tabla 20

Bienestar logrado a través del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	13	14,9	14,9
Regular	59	68,0	82,8
Mayor	15	17,2	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 14,9 % de los encuestados indican que el bienestar logrado a través del trabajo fue menor; el 68,0 % del grupo indica que fue regular y el 17,2 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se observa que, parte de los colaboradores, aún no logran el bienestar mediante su trabajo; entonces, es crucial que se delineen políticas de calidad de vida laboral.

Indicador: Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias

Tabla 21

Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	14	16,1	16,1
Regular	56	64,4	80,5
Mayor	17	19,5	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 16,1 % de los encuestados indican que la Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias fue menor; el 64,4 % del grupo indica que fue regular y el 19,5 % refiere que fue mayor.

Por tanto, se nota que, aún falta optimizar la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias. Entonces, se hace necesario que los empleadores prioricen brindar las mejores condiciones de salud, laboral, físicas, entre otros, para garantizar la vida laboral.

Indicador: Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales

Tabla 22

Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	19	21,8	21,8
Regular	59	67,9	89,7
Mayor	9	10,3	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 21,8 % de los encuestados indican que la Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales fue menor; el 67,9 % del grupo indica que fue regular y el 10,3 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, no se visibiliza la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales. Por tanto, es crucial que los empleadores desarrollen un diagnóstico situacional en cuanto a las condiciones laborales que coadyuven a lograr la tan ansiada calidad de vida laboral.

Indicador: Mejora de las potencialidades por este trabajo

Tabla 23

Mejora de las potencialidades por este trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	12	13,8	13,8
Regular	60	69,0	82,8
Mayor	15	17,2	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 13,8 % de los encuestados indican que la mejora de las potencialidades por este trabajo fue menor; el 69,0 % del grupo indica que fue regular y el 17,2 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se nota que no se mejora en gran medida las potencialidades por el trabajo desarrollado, entonces es indispensable que los empleadores contribuyan a que se desarrollen profesional y personalmente para asegurar el éxito de su desempeño laboral.

Indicador: Compromiso con los objetivos laborales

Tabla 24

Compromiso con los objetivos laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	10	11,5	11,5
Regular	59	67,8	79,3
Mayor	18	20,7	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 11,5 % de los encuestados indican que el compromiso con los objetivos laborales fue menor; el 67,8 % del grupo indica que fue regular y el 20,7 % refiere que fue mayor.

Por consiguiente, no es tan visible el compromiso con los objetivos laborales, por tanto, es crucial que los empleadores promuevan la identidad institucional de los colaboradores.

Dimensión: Desarrollo personal y profesional

Tabla 25

Desarrollo personal y profesional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	15	17,2	17,2
Regular	65	74,8	92,0
Mayor	7	8,0	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 17,2 % de los encuestados indican que el desarrollo personal y profesional fue menor; el 74,8 % del grupo indica que fue regular y el 8,0 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, se determina que los empleadores no logran promover el desarrollo profesional de los colaboradores, sobre todo, referente al desarrollo de las habilidades blandas, que asegure el desarrollo personal y profesional.

Indicador: Desarrollo personal

Tabla 26

Desarrollo personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	14	16,1	16,1
Regular	62	71,3	87,4
Mayor	11	12,6	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 16,1 % de los encuestados indican que el desarrollo personal fue menor; el 71,3 % del grupo indica que es regular y el 12,6 % refiere que es mayor.

Por tanto, se concluye que los empleadores no promueven el desarrollo personal de manera notoria, que permita un buen desempeño laboral para que se logre la misión organizacional.

Indicador: Desarrollo profesional

Tabla 27

Desarrollo profesional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	6,9	6,9
Regular	55	63,2	70,1
Mayor	26	29,9	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 6,9 % de los encuestados indican que el desarrollo profesional fue menor; el 63,2 % del grupo indica que fue regular y el 29,9 % refiere que fue mayor.

Por tanto, se determina que los empleadores no priorizan de forma visible el desarrollo profesional de sus colaboradores que coadyuve a que se logre los objetivos organizacionales.

4.1.1.2 Análisis de la variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 28

Desempeño laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	9	10,3	10,3
Regular	59	67,9	78,2
Mayor	19	21,8	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

La información mostrada en la tabla muestra que el 10,3 % de los encuestados indican que el desempeño laboral fue menor; el 67,9 % del grupo indica que fue regular y el 21,8 % refiere que fue mayor.

Por consiguiente, se nota que aún falta optimizar el rendimiento en la tarea, y comportamientos contraproducentes, así como el rendimiento en el contexto; por ello es fundamental que los empleadores prioricen la calidad de vida de los colaboradores que garantice el buen desempeño laboral.

Dimensión: Rendimiento en la tarea

Tabla 29

Rendimiento en la tarea

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	13	14,9	14,9
Regular	53	61,0	75,9
Mayor	21	24,1	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 14,9 % de los encuestados indican que el rendimiento en la tarea fue menor; el 61,0 % del grupo indica que fue regular y el 24,1 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, aún todavía falta optimizar el rendimiento en la tarea, que implica que los colaboradores demuestren dedicación en el trabajo, que sepan solucionar de forma creativa para hacer frente a los problemas, entre otros.

Indicador: Dedicación en el trabajo

Tabla 30

Dedicación en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	16	18,4	18,4
Regular	59	67,8	86,2
Mayor	12	13,8	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 18,4 % de los encuestados indican que la dedicación en el trabajo fue menor; el 67,8 % del grupo indica que fue regular y el 13,8 % refiere que fue mayor.

Entonces, no es tan visible que parte de los colaboradores demuestren en gran medida la dedicación en el trabajo dando el tiempo suficiente para desarrollar una plausible labor.

Indicador: Soluciones creativas para afrontar problemas

Tabla 31

Soluciones creativas para afrontar problemas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	15	17,2	17,2
Regular	64	73,6	90,8
Mayor	8	9,2	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 17,2 % de los encuestados indican que las soluciones creativas para afrontar problemas se encuentran en un nivel menor; el 73,6 % del grupo indica que se encuentran en un nivel regular y el 9,2 % refiere que se encuentran en un nivel mayor.

Por tanto, se concluye que falta que los colaboradores aporten de manera oportuna soluciones creativas para afrontar problemas, por ello es necesario que posean habilidades innovadoras.

Indicador: Iniciativa

Tabla 32

Iniciativa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	11	12,6	12,6
Regular	59	67,9	80,5
Mayor	17	19,5	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 12,6 % de los encuestados indican que la iniciativa fue menor; el 67,9 % del grupo indica que fue regular y el 19,5 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, aún falta que los colaboradores mejoren su iniciativa; es decir, que tengan una predisposición de participar, por ejemplo, en soluciones de la organización para garantizar el éxito organizacional.

Indicador: Consideraciones de resultados que debe lograr

Tabla 33

Consideraciones de resultados que debe lograr

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	9	10,3	10,3
Regular	58	66,7	77,0
Mayor	20	23,0	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 10,3 % de los encuestados indican que las consideraciones de resultados que deben lograr se encuentran en un nivel menor; el 66,7 % del grupo indica que se encuentran en un nivel regular y el 23,0 % refiere que se encuentran un nivel mayor.

Por tanto, se concluye que falta todavía que los colaboradores consideren de manera responsable los resultados que deben lograr, para la mejora del rendimiento en la tarea.

Dimensión: Comportamientos contraproducentes

Tabla 34

Comportamientos contraproducentes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	12	13,8	13,8
Regular	62	71,3	85,1
Mayor	13	14,9	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 13,8 % de los encuestados indican que los comportamientos contraproducentes se encuentran en un nivel menor; el 71,3 % del grupo indica que se encuentran en un nivel regular y el 14,9 % refiere que se encuentran en un nivel mayor.

En consecuencia, se nota que aún no se reduce en gran medida los comportamientos contraproducentes; es decir, que los colaboradores no manifiesten quejas y generen problemas de manera recurrente.

Indicador: Manifestación de quejas

Tabla 35

Manifestación de quejas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	19	21,8	21,8
Regular	58	66,7	88,5
Mayor	10	11,5	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 21,8 % de los encuestados indican que la manifestación de quejas fue menor; el 66,7 % del grupo indica que fue regular y el 11,5 % refiere que fue mayor.

Entonces, no es tan visible la reducción de manifestación de quejas, por ello, es fundamental que los empleadores prioricen brindar las condiciones laborales a los colaboradores para asegurar el éxito organizacional.

Indicador: Hacer comentarios negativos del trabajo

Tabla 36

Hacer comentarios negativos del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	20	23,0	23,0
Regular	54	62,1	85,1
Mayor	13	14,9	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 23,0 % de los encuestados indican que el hacer comentarios negativos del trabajo fue menor; el 62,1 % del grupo indica que fue regular y el 14,9 % refiere que fue mayor.

Por consiguiente, se nota que, algunos colaboradores, aún hacen comentarios negativos del trabajo; por lo que se hace indispensable que los colaboradores deben desarrollar reuniones de coordinación sobre por qué no se sienten satisfechos.

Indicador: Generación de problemas

Tabla 37

Generación de problemas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	17	19,5	19,5
Regular	63	72,5	92,0
Mayor	7	8,0	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 19,5 % de los encuestados indican que la generación de problemas fue menor; el 72,5 % del grupo indica que fue regular y el 8,0 % refiere que fue mayor.

Entonces, aún parte de los colaboradores generan problemas que afecta el logro de los objetivos institucionales; entonces, los empleadores deben generar adecuadas comunicaciones con el personal.

Dimensión: Rendimiento en el contexto

Tabla 38

Rendimiento en el contexto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	20	23,0	23,0
Regular	59	67,8	90,8
Mayor	8	9,2	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 23,0 % de los encuestados indican que el rendimiento en el contexto fue menor; el 67,8 % del grupo indica que fue regular y el 9,2 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, los colaboradores no demuestran un óptimo rendimiento en el contexto, es decir, no desarrollan una óptima planificación en el trabajo, participación activa en reuniones laborales, entre otros.

Indicador: Planificación en el trabajo

Tabla 39

Planificación en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	18	20,7	20,7
Regular	60	69,0	89,7
Mayor	9	10,3	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 20,7 % de los encuestados indican que la planificación en el trabajo fue menor; el 69,0 % del grupo indica que fue regular y el 10,3 % refiere que fue mayor.

Por tanto, el estudio concluyó que, parte de los colaboradores, no desarrollan una buena y adecuada planificación en el trabajo, es decir, no programan sus actividades de manera estructurada

Indicador: Trabajar para mantener habilidades laborales

Tabla 40

Trabajar para mantener habilidades laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	22	25,3	25,3
Regular	58	66,7	92,0
Mayor	7	8,0	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 25,3 % de los encuestados indican que trabajar para mantener habilidades laborales fue menor; el 66,7 % del grupo indica que fue regular y el 8,0 % refiere que fue mayor.

En consecuencia, todavía parte del personal no mantiene habilidades laborales que permita lograr el éxito organizacional.

Indicador: Participación activa en reuniones laborales

Tabla 41

Participación activa en reuniones laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	19	21,8	21,8
Regular	62	71,2	93,0
Mayor	6	7,0	100,0
Total	87	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Los resultados de la tabla muestran que el 21,8 % de los encuestados indican que la participación activa en reuniones laborales fue menor; el 71,2 % del grupo indica que fue regular y el 7,0 % refiere que fue mayor.

Entonces, se nota que, parte del personal, no participa de manera activa en reuniones laborales, lo que complica que se tomen decisiones de manera consensuada.

4.1.2 Prueba de Normalidad

De la variable calidad de vida laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 42

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vi	,123	87	,000	,815	87	,000

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

Interpretación:

Se observa la columna de prueba de Kolmogorov, donde el p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechazó la Ho. y se determina que los datos de la variable no se derivan de una distribución normal.

De la variable Desempeño laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 43

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vd	,142	87	,000	,884	87	,000

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

Interpretación:

Se observa la columna de prueba de Kolmogorov, donde el p-valor es de 0,000, que es menor que 0,05 por lo que se rechaza la Ho. y se interpreta que los datos de la variable no se derivan de una distribución normal.

4.1.3 Prueba de hipótesis

Verificación de la hipótesis general

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La calidad de vida laboral no influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

H1: La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 44

La calidad de vida laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

			Calidad de vida laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0,817
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,817	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

e) **Regla de decisión:**

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:

La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

Verificación de las Hipótesis Específicas

Verificación de la Primera Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: El soporte institucional no influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

H1: El soporte institucional influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 45

El soporte institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021

			Soporte institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Soporte institucional	Coefficiente de correlación	1.000	0,733*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,733*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Nota. Tomado del procesamiento de datos del SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:

El soporte institucional influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

Verificación de la Segunda Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: La seguridad en el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

H1: La seguridad en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 46

La seguridad en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021

			Seguridad en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Seguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	0,783*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,783*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Nota. Tomado del procesamiento de datos del SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:

La seguridad en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

Verificación de la Tercera Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: La integración del puesto de trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

H1: La integración del puesto de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 47

La integración del puesto de trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021

			Integración del puesto de trabajo	de Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración del puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	0,764*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,764*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:
La integración del puesto de trabajo calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

Verificación de la cuarta Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: La satisfacción por el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

H1: La satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 48

La satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021

			Satisfacción por el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	0,811*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,811*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:

La satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

Verificación de la quinta hipótesis específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: El bienestar logrado a través del trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021.

H1: El bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 49

El bienestar logrado a través del trabajo y en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021

		Bienestar logrado través del trabajo	a del	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar logrado a través del trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 87	0,797* 87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,797* 0,000 87	1.000 87

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:

El bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

Verificación de la sexta hipótesis específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: El desarrollo personal y profesional no influyen significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

H1: El desarrollo personal y profesional influyen significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 50

El desarrollo personal y profesional influyen en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021

			El desarrollo personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	El desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1.000	0,844
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,844	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	87	87

Nota. Tomado del procesamiento de datos en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

El pvalor es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión:
El desarrollo personal y profesional influyen significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.

4.2 Discusión

En el trabajo se ha planteado, como primera hipótesis específica: El soporte institucional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. Los datos que se procesaron, se recogieron y se presentaron, son: la tabla 3, la dimensión: soporte institucional es regular (66,7 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: La tabla 4 presenta el proceso de supervisión (65,5 %). La tabla 5 consigna el interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores (70,1 %).

Los resultados registrados, de manera previa, corroboran la hipótesis que se estableció, lo que permitió el fortalecimiento con la comprobación que se desarrolló. De acuerdo a la aplicación estadística; una vez que se aplicó, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,733 y siendo (p valor $<0,05$) se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, se concluye que el soporte institucional influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo aseverado por López-Martínez, Aragón-Castillo, Muñoz-Palomeque, Madrid-Tovilla, y Tornell-Castillo, (2021), quienes presentaron como resultados: el desempeño laboral está en función de la calidad de vida laboral (64,9 %). Asimismo, se determinó que la variable calidad de vida laboral predice de manera significativa del desempeño laboral ($\beta = .806$). El estudio concluyó que la calidad de vida laboral influye en

el desempeño laboral; lo que da a entender que la calidad de vida laboral se desarrolla de manera regular que se ve reflejado quizá cuando la entidad no brinda un buen soporte institucional, que implique adecuados procesos de supervisión, y que los jefes inmediatos demuestren interés por el bienestar de los colaboradores.

En el trabajo se ha planteado, como segunda hipótesis específica: la seguridad en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021. Los datos presentados en la tabla 6, la dimensión: seguridad en el trabajo es regular (64,4 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: en la tabla 7 que consigna el diseño de procedimientos (70,1 %). La tabla 8 hace notar las oportunidades de actualización (67,8 %). La tabla 9 consigna el acceso a la capacitación (66,7 %). La tabla 10 hace notar los problemas de salud resueltos por la institución (73,6 %). La tabla 1: insumos necesarios para la realización de actividades laborales (78,2 %).

Los resultados presentados de forma anticipada, confirman el planteamiento de la hipótesis, lo que se refuerza con la comprobación que se efectuó. Según el método estadístico que se realizó, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,783 y siendo (pvalor <0,05), se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, se concluye que la seguridad en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados obtenidos tienen parcial coincidencia con lo abordado

por Cruz (2018), quien concluyó que, parte de los entes económicos, no le dan la debida preponderancia a la calidad de vida laboral del personal a su cargo, por ejemplo no priorizan todas las herramientas y equipo de la seguridad en el trabajo, tampoco se diseñan procedimientos adecuados que orienten cómo desarrollar bien su labor, no les brindan capacitación en seguridad ocupacional y; a veces, dejan de lado la salud de los trabajadores; por ello en el contexto actual se hace crucial que los empleadores o la plana directiva reflexionen sobre cómo fortalecer la calidad de vida laboral.

En el trabajo se ha planteado, como tercera hipótesis específica: la integración del puesto de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. Los datos procesados y presentados en la tabla 12, la dimensión: integración del puesto de trabajo es regular (72,4 %). Esta dimensión presenta en la tabla 13 el indicador: la frecuencia en que se respetan los derechos se encuentra en un nivel regular (70,1 %).

Los resultados anotados de forma anticipada han corroborado la hipótesis que se estableció, lo que se fortaleció con la verificación que se desarrolló. Según el método estadístico que se aplicó, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,764 y siendo (p valor $<0,05$), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, se concluye que la integración del puesto de trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. La hipótesis se acepta. Los hallazgos que se detectaron tienen parcial coincidencia con lo referido

por Zegarra, y Arapa (2021), quienes presentaron como resultados: de acuerdo al coeficiente de correlación de 0,782 de Rho de Spearman, se evidencia la relación significativa entre las variables. El estudio concluyó que la calidad de vida laboral es regular, lo que impide que se eleve la satisfacción laboral, que se ve reflejado que el personal no se integra al puesto de trabajo, y el personal está descontento con los turnos y la cantidad de trabajo y que no tienen sentido de pertenencia con la entidad, debido a que consideran que el empleador no le da la debida importancia con el bienestar logrado mediante el trabajo. La entidad no invierte en fortalecer las capacidades de los colaboradores para desarrollar un buen despliegue de sus labores.

En el trabajo se ha planteado, como cuarta hipótesis específica: La satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. Los datos presentados en la tabla 14, la Dimensión: Satisfacción por el trabajo es regular (71,3 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: la tabla 15, consigna el indicador: durante de la jornada de trabajo (63,2 %). La tabla 16 consigna el turno de trabajo (61,0 %). La tabla 17 hace notar la cantidad de trabajo (69,0 %). La tabla 18 consigna la satisfacción por trabajar en la institución (69,0 %).

Los resultados que, de forma previa se anotaron, corroboran la hipótesis que se estableció, lo que se fortalece con la verificación que se desarrolló. De acuerdo al método estadístico que se aplicó, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,811 y siendo (pvalor

<0,05), se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, se concluye que la satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Bueno (2018), quien concluyó que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral. Al respecto, los entes económicos buscan optimizar el desempeño laboral, como resultado, entre muchos factores la calidad de vida laboral, que incluya un buen soporte institucional, lograr que los colaboradores se integren a sus puestos de trabajo, que los colaboradores se sientan motivados.

En el trabajo se ha planteado, como quinta hipótesis específica: el bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021. Los datos presentados en la tabla 19, la dimensión: bienestar logrado a través del trabajo es regular (68,0 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: la tabla 20 consigna la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias (64,4 %). La tabla 21 consigna la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales (67,9 %). La tabla 22 hace notar la mejora de las potencialidades por este trabajo (69,0 %). La tabla 23 consigna el compromiso con los objetivos laborales (67,8 %).

Los resultados que, de forma anticipada se registraron, corroboran el planteamiento de la hipótesis que se planteó, lo que se refuerza con la verificación que se desarrolló. De acuerdo al método estadístico aplicado, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,797 y siendo (p valor $< 0,05$), se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, se concluye que el bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados guardan relación con lo aseverado por Churampi (2021), quien presentó como resultado: las variables de estudio evidencian una correlación positiva media (Rho Spearman fue 0,461). El estudio concluyó que se evidencia que la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional. Al respecto, es fundamental que los empleadores o la plana directiva desarrollen acciones que conduzcan al fortalecimiento del desarrollo personal, a quienes se les debe brindar oportunidad para hacer frente a situaciones adversas, así como la conservación de las capacidades físicas, sociales y mentales; la búsqueda de la calidad de vida laboral debe ser el componente medular de todo ente económico, porque el recurso más preponderante es el recurso humano, quien debe poseer bienestar.

Con referencia a la sexta hipótesis específica: el desarrollo personal y profesional influyen significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. Los datos presentados en la tabla 24, la dimensión: desarrollo personal es regular (74,8 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la

categoría regular, como: en la tabla 25 consigan la oportunidad que le brinda el trabajo de enfrentar situaciones adversas (71,3 %). La tabla 26 presenta la conservación de las capacidades físicas, mentales y sociales (63,2 %).

Los resultados que se registraron, anticipadamente, corroboran la hipótesis que se planteó, lo que fortalece la comprobación que se efectuó. Según el método estadístico que se aplicó, se determinó que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,797 y siendo (p valor $<0,05$), se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, se concluye que el desarrollo personal y profesional influyen significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo revelado por Álvarez (2022), quien presentó como resultados: la calidad de vida en el trabajo se correlaciona con el desempeño laboral, cuyo valor fue de 0,835. El estudio concluyó que la calidad de vida laboral se presenta de manera regular debido a que los colaboradores no sienten que les brinden la seguridad y salud ocupacional, y no se sienten satisfechos ya que les dan mucha carga de trabajo y notan que los controlan de manera exagerada.

En el trabajo se ha planteado, como hipótesis general: La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. Los datos presentados en la Tabla 2 que presenta la variable independiente: calidad de vida laboral según la tabla 2 es regular (71,3 %) y la tabla 27 que consigna la variable dependiente: desempeño

laboral es regular 67,9 %. De acuerdo a la tabla 28, la dimensión: rendimiento en la tarea es regular 61,0 %. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: la tabla 29 presenta la dedicación en el trabajo (67,8 %). La tabla 30 consigna las soluciones creativas para afrontar problemas que se encuentra en un nivel regular (73,6 %). La tabla 32 consigna la iniciativa (67,9 %). La tabla 32 hace notar las consideraciones de resultados que debe lograr (66,7 %).

Con respecto a la Dimensión: comportamiento contraproducente, según la tabla 33 es regular (71,3 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: la tabla 34, presenta la manifestación de quejas. (66,7 %). La tabla 35 consigna el indicador: hacer comentarios negativos del trabajo (62,1 %). La tabla 36 presenta la generación de problemas (72,5 %).

De acuerdo la tabla 37, la Dimensión: rendimiento en el contexto es regular (67,8 %). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores, cuyo más alto porcentaje se encuentra en la categoría regular, como: en la tabla 38 se consigna la planificación en el trabajo (69,0 %). La tabla 39 hace notar el indicador: trabajar para mantener habilidades laborales (66,7 %). La tabla 40 consigna la participación activa en reuniones laborales es regular (71,2 %). Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Chavarry (2021), quien tuvo como resultados: los niveles de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, si bien es cierto en algunas dimensiones superan el 50 %, pero no es significativo; lo que a entender que aún falta

optimizar el bienestar de los colaboradores, con respeto a remuneraciones, relaciones interpersonales; y también de igual forma el desempeño laboral, como las competencias laborales y la motivación (6,57 puntos). El estudio concluyó que existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores. Por ello, los empleadores deben tomar conciencia de la relevancia de invertir en la mejora de condiciones laborales de los trabajadores.

Los resultados encontrados tienen parcial coincidencia con lo revelado por Mandamiento (2019), quien concluyó que existe una relación directa y positiva, entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la entidad indicada. Al respecto, es indudable la necesidad de que los entes evalúen de manera pertinente el despliegue laboral de los colaboradores, que no demuestran un buen rendimiento en la tarea, que implica que se dediquen al trabajo, que den soluciones creativas para enfrentar problemas, así como se debe evitar comportamientos contraproducentes, como, por ejemplo, cuando manifiestan quejas, cuando hacen comentarios negativos del trabajo, así como la generación de problemas.

Al respecto, cada vez se está otorgando mayor importancia a la calidad de vida laboral. Sin embargo, muchas entidades económicas no le dan la relevancia suficiente e incluso no priorizan para invertir con la finalidad de brindar las condiciones básicas que permitan a los colaboradores desempeñarse de manera adecuada y no compromete su salud física. Otro aspecto que requiere una atención suficiente y contribuye al fortalecimiento de la calidad de vida

en el entorno laboral es el aspecto psicológico de los colaboradores; no obstante, parte del personal de una entidad, en ocasiones, pueden sufrir de hostigamiento o acoso laboral, por un compañero o jefe inmediato; así como demasiada carga laboral que le ordena hacer el jefe inmediato a tal punto que inclusive debe llevarlo a terminar en la casa, y que afecta su salud social y familiar. El bienestar laboral, concepto preponderante que debe ser considerado por los empleadores, quienes muchas veces no lo priorizan; tampoco invierten lo suficiente para mejorar las condiciones de trabajo, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros, que permita asegurar el bienestar físico y psicológico.

Al respecto, la entidad para conseguir la competitividad y la positiva imagen institucional, debe priorizar las necesidades de los colaboradores, por ejemplo que el empleador invierta más en capacitación del trabajador, quien debe sentirse satisfecho con su centro laboral, así como la entidad debe asignar suficiente presupuesto en la salud ocupacional física y psicológica, para que el trabajador labore de manera adecuada y se sienta motivado y; de esta manera, optimice su desempeño laboral, reflejando su buen rendimiento cuando hace su labor, dedicándole el tiempo suficiente y de acuerdo a reglamentos internos, y no tenga comportamientos contraproducentes; es decir, que no manifiesten sus quejas, por el accionar de la entidad. Los trabajadores deben sentirse satisfechos y felices cuando desarrollen su labor, cuyo indicador es el nivel de identificación.

Si no se brinda una adecuada calidad de vida laboral dificulta que se eleve la satisfacción laboral, que se ve reflejado cuando el

personal no se integre al puesto de trabajo, y que se siente descontento con los turnos y la cantidad de trabajo. También puedan demostrar que, a veces, no tienen sentido de pertenencia con la entidad, ya que consideran que el empleador no le da la debida relevancia con el bienestar logrado mediante el trabajo. La entidad no invierte en fortalecer las capacidades de los colaboradores para desarrollar un buen despliegue de sus labores. Los empleadores o la plana directiva deben desarrollar acciones que conduzcan al fortalecimiento del desarrollo personal y profesional de los colaboradores, quienes deben tener oportunidad para hacer frente a situaciones complicadas, así como la conservación de las capacidades físicas, sociales y mentales; la búsqueda de la calidad de vida laboral debe ser el componente medular de todo ente económico, porque el recurso más preponderante es el recurso humano, quien debe poseer bienestar.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se ha determinado que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,817. Asimismo, la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel regular (71,3 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

SEGUNDA

Se ha comprobado que el soporte institucional influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,733. Asimismo, el soporte institucional se encuentra en un nivel regular (66,7 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

TERCERA

Se ha demostrado que la seguridad en el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,783. Asimismo, la seguridad en el trabajo se encuentra en un nivel regular (64,4 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

CUARTA

Se comprobado que la integración del puesto de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,764. Asimismo, la integración del puesto de trabajo se encuentra en un nivel regular (72,4 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

QUINTA

Se ha demostrado que la satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,811. Asimismo, la satisfacción por el trabajo se encuentra en un nivel regula (71,3 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

SEXTA

El bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,797. Asimismo, el bienestar logrado a través del trabajo se encuentra en un nivel regular (68,0 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

SÉPTIMA

El desarrollo personal y profesional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman Rho, cuyo valor es 0,811.

Asimismo, el desarrollo personal y profesional se encuentra en un nivel regular (74,8 %) y el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (69,9 %).

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se sugiere que la Gerencia de Administración disponga que la Sub Gerencia de recursos Humanos elabore un Programa de Fortalecimiento de la calidad de vida laboral para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

SEGUNDA

Se sugiere que la Sub Gerencia de recursos Humanos desarrolle, como parte del Programa de Fortalecimiento de la Calidad de Vida laboral, reuniones de trabajo con todos los jefes de las diferentes áreas orgánicas, con el propósito de optimizar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

TERCERA

Se sugiere que la Sub Gerencia de recursos Humanos coordine con la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Modernización Institucional, para la asignación presupuestaria que permita potenciar la seguridad en el trabajo y; de esta forma, coadyuve al mejoramiento del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

CUARTA

Se sugiere que la Sub Gerencia de recursos Humanos coordine con todos los jefes de las áreas orgánicas para el fortalecimiento de la integración del puesto de trabajo con el propósito que contribuya a la

mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

QUINTA

Se sugiere que la Sub Gerencia de recursos Humanos desarrolle un Plan de sensibilización sobre la preponderancia del fortalecimiento de la calidad de vida laboral con respecto a la satisfacción por el trabajo dirigido a los jefes de las áreas orgánicas para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

SEXTA

Se sugiere que la Sub Gerencia de recursos Humanos desarrolle actividades de control sobre el nivel de bienestar logrado a través del trabajo que contribuya a la eficiencia del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

SÉPTIMA

Se sugiere que la Gerencia de Administración en coordinación con la Sub Gerencia de recursos Humanos desarrolle buenas prácticas del desarrollo personal y profesional de los colaboradores para lograr el mejoramiento del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, C. (2022). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres: 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de Negocios – MBA]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85112/Alvarez_PRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves, D., Cirera, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), p. 161-164. Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arguelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M., y Magaña, D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Revista Global de Negocios*, 3(1), 1-16. <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329-351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).

https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Briscoe, D. R., & Claus, L. M. (2008). Employee performance management: policies and practices in multinational enterprises. *Performance Management Systems: A Global Perspective*, 15–39. <https://doi.org/10.4324/9780203885673-2>

Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O. y Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006

Bueno, E. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. [Tesis en la Universidad Privada de Tacna]. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04>.

Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Palo Alto (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1 (2), 687-732. Consulting Psychologist Press. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Chavarry, K. (2021). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chilete: 2019*. [Tesis. Para licenciada en administración en la

Universidad Nacional de Trujillo].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3039937>.

Churampi, C. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021*. [Tesis para obtener el título profesional en la Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92599/Churampi_PCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Pensamiento & Gestión*, (45), pp. 58-81. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Esteban, N. (2020). *Tipos de investigación*. CORE

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Teseo.

Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>

Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167.
<https://doi.org/10.1177/0018726716654746>

Guartan, Torres y Ollague, (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores; Año 4 / N°. 6 / Quito (Ecuador) / Noviembre - Diciembre 2019 / ISSN 2588-0705.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Heresi, M. (2022). Salud ocupacional y calidad de vida laboral en una Entidad Publica de Salud – Lima – 2022. [tesis para optar el título de licenciado en administración y gestión de empresas Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2394/1.TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20SALUD%20OCUPACION%20AL%20-%20MARITZA%20HERESI%20JARA%2027.05.22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, Y. (2022). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clinica Vesalio-2022*. [trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres en la Universidad María Auxiliadora]. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1178/TRABAJO%20ACADEMICO-HERRERA%20YANITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. doi: <https://doi.org/10.1016/jj.sbspro.2013.06.401>
- Kim, M. y Ryu, E. (2015). Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 879-889. doi: <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Lim, S. y Cotina, L. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483-496. doi: <https://doi.org/10.1037%2F0021-9010.90.3.483>

López, M., García, E. y Antonio, J. (2008). Análisis prospectivo de la importancia en la gestión de los talentos humanos en las instituciones de enseñanza, investigación y desarrollo agropecuario y forestal. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 23, 623-630. http://ageconsearch.umn.edu/record/45842/files/Gestion_Talentos_INIPAF.pdf

Loli, A.; Danielli, J.; Navarro, V. y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*. Vol. 21 - N.º 1 - 2018, pp. 27 - 50

López-Martínez, B.; Aragón-Castillo, J.; Muñoz-Palomeque, M.; Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas *Rev. Fac. Med. Hum.* vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021 <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>. *Rev. Fac. Med. Hum.* vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021. *Revista de la Facultad de Medicina* . http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext

Mandamiento, A. (2019). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Candarave, 2019*.

- [Tesis para obtener el título de ingeniero comercial en la Universidad Privada de Tacna], <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1288>
- Marta, J., Singhapakdi, A., Lee, D., Sirgy, J., Koonmee, K. y Virakul, B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life : Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*, 66(3), 381-389. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.08.019>
- Muñoz, Matabanchoy, Pérez y López (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia; *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2021; 30(4): 452-466; <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-452.pdf>
- Murayari, y Amasifúen, (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública -peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración* 2022, Vol.9, No.3,241-253
- Organ, D. W. (1988). Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Pando, M. González, R.; Aranda, C. y Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo". *Revista Salud Uninorte*, vol. 34, núm. 1, pp. 68-75, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>
- Ramos, G. y Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia et Technica*, 13(34), 309-314.
- Rubiano, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de

Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. doi: <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>

Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Performance appraisal in the Public Administration of the Principality of Asturias: An analysis of psychometric properties. [Evaluación del desempeño en la Administración Pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas]. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001

Singh, T. y Kumar, S. (2010). QWL and organization efficiency: a proposed framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1 (1), 1-13.

Singhapakdi, A., Lee, D., Sirgy, M. y Senasu, K. (2015). The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life. *Journal of Business Research*, 68(1), 60-66. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.05.007>

Tabassum, A., Rahman, X, y Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*, 5(2), 266-282.

Tho, N. Phong, N. y Quan, M. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48. doi: <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2013-0026>

Torres, A. y Tomás, A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

- Ugarte, M, Celle, M. & Sotomarino, N. (2011). *Gestión pública* (1ra ed.). Lima, Perú: Consorcio de investigación económica y social.
- Varela, O, Salgado, E. (2010). *El Desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1era.ed.). Ilesa
- Velásquez, V. (2021). *Inversión pública y calidad de vida en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, 2021*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3039937>.
- Yue-Lok, F. y So-Kum, C. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 245-255. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9103-7>
- Zegarra, M. y Arapa, L. (2021). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores -2021*. [tesis de la Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9538>.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo Nro. 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CIUDAD NUEVA -TACNA, AÑO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿De qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cómo el soporte institucional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021? b) ¿De qué forma la seguridad en el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos a) Analizar cómo el soporte institucional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. b) Establecer de qué forma la seguridad en el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p>	<p>Hipótesis general La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas a) El soporte institucional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021. b) La seguridad en el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p>	<p>Variable Independiente: calidad de vida laboral</p> <p>Variable dependiente: desempeño laboral</p>	<p>Tipo de investigación El tipo de investigación se considera correlacional, ya que evalúa la relación de variables (Esteban, 2020).</p> <p>Diseño de investigación El diseño de la investigación es no experimental, ya que se observa o evalúa el fenómeno de estudio que ya sucedió. Asimismo, es de corte transeccional, ya que analiza las variables que un definido momento (Esteban, 2020).</p> <p>Población La población de estudio estará conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de</p>

<p>c) ¿De qué manera la integración del puesto de trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?</p> <p>d) ¿Cómo la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?</p> <p>e) ¿De qué forma el bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?</p> <p>f) ¿De qué manera el desarrollo personal influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021?</p>	<p>c) Evaluar de qué manera la integración del puesto de trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>d) Verificar cómo la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>e) Analizar de qué forma el bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>f) Analizar de qué manera el desarrollo personal influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p>	<p>c) La integración del puesto de trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>d) La satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p> <p>e) El bienestar logrado a través del trabajo influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021.</p>		<p>Ciudad Nueva, siendo un total de 112.</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. El muestreo es probabilístico, por ello se aplicó fórmula, obteniéndose 87 sujetos.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p>
--	--	---	--	--

Anexo Nro. 2 Instrumentos

Instrumento Nro. 1

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA -TACNA, AÑO 2021

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar “Calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna, año 2021”. Por consiguiente, mucho agradecerá a usted se sirva responder los ítems marcando con un aspa o una X, de acuerdo a las siguientes categorías:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	SOPORTE INSTITUCIONAL					
	Proceso de supervisión					
1	En la municipalidad, el proceso que se sigue para supervisar su trabajo es adecuado.					
2	En la municipalidad, el proceso que se sigue para supervisar su trabajo coadyuva a mejorarlo.					
	Interés del jefe inmediato por la calidad de vida laboral de los trabajadores					
3	En la municipalidad, cuando se suscitan problemas extralaborales, que afectan el trabajo, el jefe está en disposición para apoyar a los trabajadores.					
4	En la municipalidad, los jefes inmediatos muestran interés por la calidad de vida de sus trabajadores.					
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
	Diseño de procedimientos					
5	En la municipalidad, se indica de manera					

	clara y precisa al personal la forma en que debe hacerse las labores encomendadas.					
6	En la municipalidad, se indica de manera clara y precisa la forma cómo debe hacerse las labores encomendadas.					
	Condiciones físicas y psicológicas					
7	En la municipalidad, los trabajadores tienen suficientes oportunidades para aplicar su creatividad en su trabajo.					
8	En la municipalidad, los trabajadores tienen suficientes oportunidades para aplicar su iniciativa en su trabajo.					
	Acceso a la capacitación					
9	La municipalidad invierte en capacitaciones permanentes para los trabajadores.					
10	La municipalidad desarrolla programas de capacitaciones a los trabajadores, oportunamente.					
	Problemas de salud resueltos por la institución					
11	La municipalidad, brinda oportunamente a los trabajadores las condiciones físicas de su área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, entre otros) oportunamente.					
12	La municipalidad, brinda a los trabajadores las suficientes condiciones físicas de su área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, entre otros).					
	Insumos necesarios para la realización de actividades laborales.					
13	La municipalidad brinda a los trabajadores los insumos necesarios para realizar las actividades laborales oportunamente.					
14	La municipalidad brinda los necesarios insumos necesarios para realizar las					

	actividades laborales eficazmente.					
	INTEGRACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO					
	Satisfacción con relación de trabajo con sus compañeros					
15	La municipalidad promueve las buenas relaciones entre compañeros de trabajo.					
16	La municipalidad prioriza evitar conflictos entre compañeros.					
	Frecuencia en que se respetan los derechos					
17	La municipalidad respeta los derechos laborales de los trabajadores frecuentemente.					
18	La municipalidad respeta los derechos laborales de los trabajadores con equidad.					
	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO					
	Satisfacción durante de la jornada de trabajo					
19	En la municipalidad, los trabajadores reciben, por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo.					
20	En la municipalidad, los trabajadores obtienen ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas, cuando tienen dificultad para cumplirlas					
21	En la municipalidad, el trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.					
	Satisfacción con el turno de trabajo					
22	El personal de la municipalidad, se siente satisfecho con el turno de trabajo asignado.					
23	El personal de la municipalidad, se siente satisfecho con relación a la jornada de trabajo.					
	Satisfacción con la cantidad de trabajo					

24	El personal de la municipalidad, considera que la cantidad de trabajo que realiza es el adecuado.					
25	El personal de la municipalidad, considera que la duración de su jornada de trabajo es la adecuada.					
	Satisfacción por trabajar en el centro laboral					
26	El personal de la municipalidad, considera que el logro de la satisfacción personal que se alcanza se debe a su trabajo en la institución					
27	El personal de la municipalidad, se siente satisfecho con el desempeño que realiza en la entidad.					
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO					
	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias					
28	En la municipalidad, el personal cuenta con la integridad de sus capacidades físicas y mentales para el desempeño de sus actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, entre otros).					
29	En la municipalidad, el personal cuenta con la integridad de sus capacidades sociales para el desempeño de sus actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, entre otros).					
	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales					
30	En la municipalidad, el personal cuenta con la integridad de capacidades físicas y mentales para el desempeño de actividades laborales.					
31	En la municipalidad, el personal cuenta con la integridad de capacidades sociales para el desempeño de actividades laborales.					

	Mejora de las potencialidades por este trabajo					
32	En la municipalidad, las potencialidades de los trabajadores se mejoran por estar en su trabajo.					
33	En la municipalidad, el personal disfruta por emplear sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
	Compromiso con los objetivos laborales					
34	En la municipalidad, el personal demuestra compromiso con el logro de los objetivos de la institución, oportunamente.					
35	En la municipalidad, el personal demuestra compromiso con el logro de los objetivos de la institución de manera permanente.					
	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL					
	Desarrollo personal					
36	En la municipalidad, el personal, cuenta, con oportunidades que le brinda el trabajo de enfrentar situaciones adversas, permanentemente.					
37	En la municipalidad, el personal, cuenta con suficientes oportunidades que le brinda el trabajo de enfrentar situaciones adversas.					
	Desarrollo profesional					
38	En la municipalidad, el personal, asume que el trabajo le ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas y mentales.					
39	En la municipalidad, el personal, asume que el trabajo le ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades sociales.					

Instrumento 2

DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA -TACNA, AÑO 2021

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar “El Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna, año 2021”. Por consiguiente, mucho agradecerá a usted se sirva responder los ítems marcando con un aspa o una x, de acuerdo a las siguientes categorías:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro	Ítem	1	2	3	4	5
	RENDIMIENTO EN LA TAREA					
	Dedicación en el trabajo					
1	El personal de la municipalidad, organiza su trabajo para terminarlo oportunamente.					
2	El personal de la municipalidad, le dedica suficiente tiempo para finiquitar su trabajo.					
	Soluciones creativas para afrontar problemas					
3	El personal de la municipalidad, demuestra creatividad para hacer frente a algún problema que se presenta.					
4	El personal de la municipalidad, soluciona los problemas oportunamente.					
	Iniciativa					
5	El personal de la municipalidad, demuestra iniciativa para establecer prioridades de su labor.					
6	El personal de la municipalidad, por iniciativa propia ha empezado con tareas nuevas para mejorar su desempeño.					

	Consideraciones de resultados que debe lograr					
7	El personal de la municipalidad considera los resultados que debe conseguir con responsabilidad.					
8	El personal de la municipalidad considera los resultados que debe conseguir con eficacia y eficiencia.					
	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTES					
	Manifestación de quejas					
9	El personal de la municipalidad, a veces, se ha quejado de asuntos laborales poco importantes en el centro de trabajo.					
10	Parte del personal de la municipalidad, se ha quejado de asuntos laborales de manera frecuente.					
	Hacer comentarios negativos del trabajo					
11	El personal de la municipalidad, a veces se refiere a la entidad con comentarios negativos.					
12	El personal de la municipalidad, a veces, se siente descontento de su labor encomendada y se centra en aspectos negativos del trabajo.					
	Generación de problemas					
13	El personal de la municipalidad, a veces, empeora los problemas del trabajo.					
14	El personal de la municipalidad, a veces, genera problemas sin razón alguna.					
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
	Planificación en el trabajo					
15	El personal de la municipalidad, acostumbra planificar sus actividades oportunamente.					
16	El personal de la municipalidad, planifica sus actividades con la mayor dedicación.					
	Trabajar para mantener habilidades laborales					
17	El personal de la municipalidad, ha					

	dedicado su tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre su puesto de trabajo.					
18	El personal de la municipalidad, ha participado en capacitaciones permanentes para realizar bien su trabajo.					
	Participación activa en reuniones laborales					
19	El personal de la municipalidad ha participado de manera activa en reuniones y/o consultas, oportunamente.					
20	El personal de la municipalidad ha participado de manera activa en reuniones y/o consultas, eficazmente.					

Anexo Nro. 3 Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

Tabla 1

ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

TABLA 2.

ALPHA DE CRONBACH: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,847	36

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,847 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Calidad de vida laboral” es de fuerte confiabilidad.

TABLA 3

ALPHA DE CRONBACH: DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,883	20

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,883 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Desempeño laboral” es de fuerte confiabilidad.

Anexo Nro. 4 Validez de los instrumentos

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA - TACNA, AÑO 2021

1. DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres de informante (Experto): ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor Carmen
2. Grado académico: DOCTOR
3. Profesión: ESTADISTICA
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
5. Cargo que desempeña: DOCENTE
6. Autor de los instrumentos: BACH. VANESSA PILAR ORDOÑEZ ARIAS

2. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento					
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

3. RESULTADO DE VALIDACIÓN

3.1 Opinión: **FAVORABLE**.....X..... **DEBE MEJORAR**.....

NO FAVORABLE.....

3.2 Observación:.....
.....

VEM

.....
Firma

Anexo N° 5: Presupuesto Analítico de Gastos de Personal (PAP)

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA

GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PHE

VALIDACION PRESUPUESTO ANALITICO DE GASTOS DE PERSONAL PERIODO 2015 - PERSONAL CONTEMPLADO EN

ORD.	NOMENCLATURA	A	REMUN. ANUAL	COMP. VACACION	ESCOLARIDAD	AGUINALDOS	BONIF. PACTO COLECT.	APORTACIONESSA LUD 9%	TOTAL ALTERNATIVA I	TOT
	SUBGERENCIA DE ESTUDIOS							290.70	290.70	
99	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	SPA	41,890.04	3,230.04	400.00	600.00	0.00	3,779.10	49,999.18	
100	TOPOGRAFO I	C-III						290.70	290.70	
	SUBGERENCIA DE OBRAS PUBLICAS									
101	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	SPA								
	ORGANOS DESCONCENTRADOS									
	GRIFO MUNICIPAL									
102	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SPF	35,139.00	0.00	400.00	600.00	12,177.13	3,162.51	39,301.51	
103	TECNICO ADMINISTRATIVO III	STA	31,967.04	0.00	400.00	600.00	10,987.64	2,877.03	35,844.07	
104	CAJERO I	SAF								
105	CHOFER I	STD	30,771.00	0.00	400.00	600.00	10,539.13	2,769.39	34,540.39	
	EQUIPO MECANICO									
106	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SPF	35,139.00	0.00	400.00	600.00	12,177.13	3,162.51	39,301.51	
107	TECNICO ADMINISTRATIVO III	STB	31,343.04	0.00	400.00	600.00	10,753.64	2,820.87	35,163.91	
108	MECANICO I	SAA								
109	CHOFER I	STF								
110	CHOFER I	STF								
111	CHOFER I	STD	30,771.00	0.00	400.00	600.00	10,539.13	2,769.39	34,540.39	
112	CHOFER I	STF	30,549.96	0.00	400.00	600.00	10,458.24	2,749.50	34,299.46	
	ADMINISTRACION DE SERVICIOS MUNICIPALES									
113	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	SPF	35,139.00	0.00	400.00	600.00	12,177.13	3,162.51	39,301.51	
114	TECNICO ADMINISTRATIVO I	STF								
115	TECNICO EN SEGURIDAD I	STE	30,672.00	0.00	400.00	600.00	10,502.00	2,750.48	34,432.48	
	TOTAL GENERAL		2,898,239.64	83,560.92	32,800.00	49,200.00	611,580.79	266,362.05	3,332,162.61	