



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la
Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Tania Espinoza Alvarez

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Tania Espinoza Alvarez	74844493	16/04/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0001-9765-215X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Flor Victoria Pichilingue Núñez Vda. De Liendo	15587017	0000-0003-0258-783X
M(o). Manuel Jesus Bazalar Bazalar	15592170	0000-0002-9759-4137
M(a). Virginia Isabel Niebles Villarreal	46921140	0000-0002-8536-3809

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, HUACHO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

16%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

DEDICATORIA

A mis padres y hermano: las personas más importantes de mi vida, quienes constantemente me motivaron a seguir adelante para cumplir con perseverancia, responsabilidad y disciplina con cada uno de mis objetivos.

Tania Espinoza Alvarez

AGRADECIMIENTO

Gracias a mis familiares y amigos por sus consejos y las palabras de aliento para seguir avanzando profesionalmente.

A mis buenos maestros, por mi formación académica y grandes consejos.

Tania Espinoza Alvarez

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas.....	28
2.4 Definición de términos básicos	29
2.5 Hipótesis de investigación.....	31
2.5.1 Hipótesis general.....	31
2.5.2 Hipótesis específicas.....	31

2.6	Operacionalización de las variables	33
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		35
3.1	Diseño metodológico.....	35
3.2	Población y muestra	35
3.2.1	Población.....	35
3.2.2	Muestra	36
3.3	Técnicas de recolección de datos	37
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		40
4.1	Análisis de resultados.....	40
4.2	Contrastación de hipótesis.....	53
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		60
5.1	Discusión.....	60
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		62
6.1	Conclusiones	62
6.2	Recomendaciones.....	63
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS		65
7.1	Fuentes documentales	65
7.2	Fuentes bibliográficas	65
7.3	Fuentes hemerográficas.....	67
7.4	Fuentes electrónicas	68
ANEXOS		69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elementos del entorno del trabajo	10
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	37
Tabla 3 Escala de confiabilidad propuesto por George y Mallery.....	38
Tabla 4 Validez del instrumento	38
Tabla 5 Escala de Herrera	39
Tabla 6 Sexo del encuestado.....	40
Tabla 7 Calidad de vida en el trabajo.....	41
Tabla 8 Competencia gerencial.....	42
Tabla 9 Identificación con la empresa	43
Tabla 10 Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores	44
Tabla 11 Oportunidades efectivas para participar	45
Tabla 12 Visión humanista de la empresa	46
Tabla 13 Equidad salarial.....	47
Tabla 14 Desempeño laboral	48
Tabla 15 Desempeño de la tarea	49
Tabla 16 Civismo.....	50
Tabla 17 Obstáculos a la productividad.....	51
Tabla 18 Supuesto de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	52
Tabla 19 Correlación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral	53
Tabla 20 Correlación entre competencia gerencial y desempeño laboral.....	54
Tabla 21 Correlación entre identificación con la empresa y desempeño laboral	55
Tabla 22 Correlación entre preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y desempeño laboral	56
Tabla 23 Correlación entre oportunidades efectivas para participar y desempeño laboral	57
Tabla 24 Correlación entre visión humanista de la empresa y desempeño laboral	58
Tabla 25 Correlación entre equidad salarial y desempeño laboral	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Áreas en las que opera la seguridad laboral	12
Figura 2 Principios que determinan la CVT	16
Figura 3 Principales conductas que constituyen el desempeño laboral	20
Figura 4 Creencias relacionadas con el desempeño, fundamentadas en la teoría de las expectativas.....	21
Figura 5 Sexo del encuestado	40
Figura 6 Calidad de vida en el trabajo	41
Figura 7 Competencia gerencial	42
Figura 8 Identificación con la empresa.....	43
Figura 9 Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores.....	44
Figura 10 Oportunidades efectivas para participar	45
Figura 11 Visión humanista de la empresa	46
Figura 12 Equidad salarial	47
Figura 13 Desempeño laboral	48
Figura 14 Desempeño de la tarea.....	49
Figura 15 Civismo.....	50
Figura 16 Obstáculos a la productividad	51

RESUMEN

Esta investigación formuló como propósito general determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Se elaboró una investigación que presentó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional y alcance correlacional. Para la cual participaron 129 trabajadores administrativos, quienes respondieron un cuestionario que mostró una confiabilidad excelente (0,900, acorde al estadístico de Alfa de Cronbach) y una excelente validez (0,81, conforme a la validez de contenido).

Finalmente, se evidenció una correlación moderada y significativa de $r = 0,667$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldaron y confirmaron una correspondencia considerable entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluyó que conforme la institución mejore su competencia gerencial, fomente un sentimiento de identificación por la entidad en sus trabajadores, se preocupe por brindar apoyo a estos, les brinde oportunidades efectivas para participar, mantenga una visión humanista y fomente una equidad salarial, entonces, los colaboradores desempeñarán una mejor tarea, practicarán el civismo y gestionarán de forma eficiente los obstáculos a la productividad.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, desempeño laboral, desempeño de la tarea, civismo, obstáculos a la productividad

ABSTRACT

The general purpose of this research was to determine the relationship between the quality of life at work and the work performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaura, Huacho, 2023.

The research was carried out with a quantitative approach, non-experimental transectional design and correlational scope. For which 129 administrative workers participated, who answered a questionnaire that showed excellent reliability (0.900, according to Cronbach's alpha statistic) and excellent validity (0.81, according to content validity).

Finally, a moderate and significant correlation of $r = 0.667$ and a Sig. of 0.000 ($p < 0.05$) were evidenced, which supported and confirmed a significant relationship between quality of life at work and job performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Huaura, Huacho, 2023. In this sense, it was concluded that as the institution improves its managerial competence, fosters a sense of identification with the entity in its workers, is concerned with supporting them, provides them with effective opportunities to participate, maintains a humanistic vision, and promotes salary equity, then the collaborators will perform better, practice civility, and efficiently manage obstacles to productivity.

Keywords: quality of life at work, job performance, task performance, civility, barriers to productivity.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación presentó como propósito principal determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

En consecuencia, se indagó y revisó a la literatura que apoya el estudio de las variables y dimensiones. Asimismo, los datos recolectados fueron gestionados y analizados estadísticamente.

El estudio fue elaborado, teniendo en cuenta los siguientes apartados:

Capítulo I: Se redactó la descripción problemática, así como los problemas, objetivos, justificaciones, delimitaciones y viabilidad del estudio.

Capítulo II: Se enumeraron los antecedentes, bases teóricas y filosóficas, así como la redacción de términos básicos y la presentación de las hipótesis.

Capítulo III: Se detalló la metodología administrada, así como la población y muestra, técnica e instrumento, y el tratamiento de los datos.

Capítulo IV: Se revelaron los resultados, los cuales fueron exhibidos en tablas y figuras.

Capítulo V: Se enumeraron las discusiones.

Capítulo VI: Se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Todas las organizaciones buscan ser el mejor lugar para laborar y, de igual modo, todas las personas buscan una empresa que sea excelente en este aspecto. Para que se pueda localizar una empresa con esta característica, se necesita que esta última se involucre en el diseño y desarrollo de una calidad de vida en el trabajo (CVT) que permita mejorar los aspectos objetivos (que tienen que ver con el puesto, como la higiene y seguridad laboral) y subjetivos (como la satisfacción laboral, productividad, desempeño laboral, clima organizacional, motivación, entre otros), y que, además, proporcione a sus colaboradores una óptima calidad de vida fuera de esta.

La CVT es un concepto nuclear en el ámbito laboral que se centra en la creación de un contexto laboral en el que los colaboradores puedan prosperar tanto a nivel profesional como personal. Se refiere a la percepción general que tienen los trabajadores sobre su bienestar físico, emocional y social en el contexto de su empleo. Más allá de la mera realización de tareas y responsabilidades, la CVT se asocia con la satisfacción, el compromiso y el equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades personales. Este concepto reconoce la importancia de un ambiente de trabajo saludable, la promoción del desarrollo personal y profesional, y la creación de relaciones positivas entre colaboradores y la organización. En un panorama laboral en constante evolución, comprender y mejorar la CVT se ha transformado en un designio esencial para impulsar la satisfacción de los colaboradores, su desempeño y el éxito empresarial.

Cuando los trabajadores experimentan un entorno laboral que promueve su bienestar físico y emocional, perciben motivación y compromiso, lo que a su vez contribuye a un mayor nivel de desempeño en sus responsabilidades. Del mismo modo, un alto desempeño laboral puede aumentar la satisfacción del colaborador al sentirse reconocido y valorado por sus contribuciones, elevando así su calidad de vida en el trabajo. Esta sinergia entre ambos factores es esencial para lograr un ambiente laboral saludable, donde los colaboradores puedan prosperar y la organización consiga sus propósitos efectivamente.

En el ámbito internacional, la CVT en empresas internacionales se ve influenciada por agentes, como la diversidad cultural, la flexibilidad laboral y la comunicación efectiva. El enfoque en el balance entre el área profesional y el personal, así como en la promoción de un ambiente laboral inclusivo, son aspectos clave que se están desarrollando en estas empresas, sobre todo, porque actualmente se es consciente de que garantizan un entorno de trabajo saludable y enriquecedor en este contexto global. En este sentido, las personas consideran que una empresa se vuelve atractiva cuando tiene la capacidad de fidelizar a sus trabajadores a través de beneficios que mejoran el bienestar, calidad de vida y conciliación de estos. Entre los beneficios que se priorizan son los sociales, aquellos que tienen que ver con la flexibilidad, estabilidad y felicidad (RRHHDigital, 2021).

Por su parte, Ares (2023) señala que después de la pandemia se ha extendido una tendencia a nivel mundial llamada “wellness laboral” (bienestar laboral o bienestar en el trabajo) que busca formar un marco de trabajo que promueva el bienestar holístico de los colaboradores, al enfocarse en la salud física, emocional, mental y social. Las organizaciones que se preocupan por brindar bienestar laboral a sus colaboradores pueden restaurar y engrandecer la calidad de vida de estos, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral, desempeño y productividad laboral.

En América Latina, Uruguay presenta el mayor índice de “mejores trabajos” en la región, mientras que países como Guatemala y Honduras ocupan índices más bajos en ocupación y salario suficiente para cubrir las necesidades de su gente. Asimismo, los países de Centroamérica presentan índices bajos en prácticas responsables de calidad de vida en el trabajo (Frias y Acuña, 2020).

En el Perú, la CVT en las empresas se está desarrollando mediante la aplicación de un enfoque en el balance entre el ámbito profesional y el personal, un clima laboral positivo, el desarrollo profesional, la seguridad y el reconocimiento. Es importante recalcar que, las prácticas y valores culturales peruanos influyen en el modo en que las empresas enfrentan estos aspectos, creando un ambiente laboral que prioriza el bienestar y el crecimiento integral de los colaboradores. De acuerdo con la información brindada por BUK y PageGroup Perú acerca de las prioridades del capital humano, el 75 % de los peruanos valora una organización

cuando esta prioriza el equilibrio entre los aspectos laborales y personales de sus colaboradores (Revista Economía, 2023).

En la Municipalidad Provincial de Huaura (MPH), se notó que los colaboradores tienen un bajo desempeño laboral, debido a que existe una carga de trabajo excesiva; falta de reconocimiento y recompensa; ambiente laboral negativo, caracterizado por conflictos interpersonales; falta de políticas de flexibilidad laboral o de apoyo para la conciliación entre las actividades laborales y las personales de los colaboradores; y falta de estabilidad en el trabajo.

Si el problema detectado persiste, entonces, continuará el estrés y agotamiento laboral en los colaboradores, así como la desmotivación e insatisfacción laboral, y la ansiedad y preocupación en ellos.

En consecuencia, esta investigación propone como solución estudiar la calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad antes mencionada, buscando que la sinergia de ambos contribuya a formar un marco laboral saludable, donde los colaboradores sean capaces de conseguir las oportunidades necesarias para que tengan éxito y la institución pueda alcanzar sus objetivos eficientemente, gracias al buen desempeño y compromiso de sus trabajadores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la correspondencia entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la correspondencia entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?
- ¿Cuál es la correspondencia entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?

- ¿Cuál es la correspondencia entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?
- ¿Cuál es la correspondencia entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?
- ¿Cuál es la correspondencia entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?
- ¿Cuál es la correspondencia entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la correspondencia entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la correspondencia entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Establecer la correspondencia entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Establecer la correspondencia entre la preocupación por brindar apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Establecer la correspondencia entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

- Establecer la correspondencia entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Establecer la correspondencia entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Conveniencia

La investigación sirve para conocer si la calidad de vida en el trabajo incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH.

1.4.2 Implicación teórica

Teóricamente se estudian dos variables: 1) la calidad de vida en el trabajo, la cual comprende el bienestar general del personal en su entorno laboral, e implica evaluar y mejorar diversos aspectos de la experiencia laboral que puedan impactar la satisfacción y salud física y mental del trabajador; y 2) el desempeño laboral, el cual hace referencia al modo en que un colaborador realiza sus tareas, responsabilidades y funciones en el entorno de trabajo.

Asimismo, estas variables tienen un impacto en la productividad y eficiencia organizacional, en la retención del talento, en el bienestar y salud de los trabajadores, y en la contribución al conocimiento académico y práctico.

1.4.3 Implicación práctica

La implicación práctica más relevante de esta investigación es la oportunidad de tomar medidas específicas para mejorar tanto la calidad de vida en el trabajo como el desempeño laboral. Al implementar estrategias informadas por los resultados de la investigación, la municipalidad puede crear un entorno laboral más saludable, motivador y productivo, lo que a su vez podría llevar a una mayor retención de trabajadores, mejoras en la satisfacción del usuario y un impacto útil en el rendimiento operativo de la misma.

1.4.4 Implicación social

Con esta investigación se busca mejorar el bienestar de los trabajadores, fortalecer relaciones familiares y comunitarias, así como estimular la economía local y promover un entorno social más armonioso. Estos impactos sociales positivos son una prueba del valor que puede aportar la gestión efectiva de la CVT de forma interna (hacia los trabajadores) y externa (hacia los usuarios, mediante la entrega de un servicio de calidad).

1.4.5 Implicación investigativa

La implicación investigativa de este estudio es su capacidad para expandir el conocimiento de las variables indagadas. Los hallazgos podrían beneficiar a investigadores, académicos, profesionales de recursos humanos y líderes organizacionales al proporcionar información valiosa que guíe la teoría y la práctica en la optimización de la experiencia laboral y los resultados organizacionales.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación concierne al año 2023.

1.5.2 Delimitación geográfica

El lugar de esta investigación es la Municipalidad Provincial de Huaura, dispuesta en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.5.3 Delimitación social

Los participantes de este estudio fueron los 129 trabajadores administrativos de la institución, quienes representaron a la muestra del mismo.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad es aquel análisis de la posibilidad y practicidad de elaborar con éxito una investigación o cualquier tipo de estudio. Implica analizar diferentes aspectos para definir y concluir si el estudio es factible en términos de recursos disponibles, objetivos alcanzables y resultados potenciales (Perez et al., 2020). Bajo esta perspectiva, se confirma que este estudio es viable.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rangel et al. (2021) en su artículo: *“Responsabilidad social empresarial y su impacto en la calidad de vida laboral”* formularon como propósito analizar los indicadores en responsabilidad social que impactan en la calidad de vida laboral. Se elaboró un estudio mixto de alcance descriptivo. El instrumento se administró a 186 trabajadores de una empresa del sector transporte. Finalmente, se evidenció que las acciones de RSE de mayor impacto mejoraban la CVL de los trabajadores de dicha cooperativa.

González (2020) en su investigación: *“Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”* expuso como propósito determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Se ejecutó un estudio de índole cuantitativo, no experimental, correlacional. Se administró un cuestionario a 128 funcionarios públicos que laboran en el SRI. Con los datos reunidos se logró revelar una correspondencia entre las variables con un valor de 0.959.

Toscano et al. (2020) en su artículo: *“Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement”* presentaron como finalidad explorar la relación funcional entre el *engagement* y la calidad de vida en el trabajo. Se siguió una investigación cuantitativa de carácter asociativa para el que participaron 221 colaboradores de una institución de educación superior situada en Colombia. Asimismo, se gestionó un cuestionario para medir ambas variables. Los datos proporcionados permitieron diseñar un modelo de ecuaciones estructurales y afirmar la asociación significativa entre estas dos variables.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Alvarez (2022) en su escrito: *“Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, 2021”* expuso como propósito determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MDSMP,

2021. Se desarrolló un proceso cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, para el que participaron 80 colaboradores administrativos, en el momento en el que se aplicó el cuestionario. Se obtuvo un valor de $Rho = 0.835$ que constató una correspondencia fuerte entre las variables.

Sabogal (2022) en su investigación: "*Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021*" formuló como propósito determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. Se siguió un proceso cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, y se administró un cuestionario a 18 trabajadores administrativos de dicha institución. Con la data estadística tratada se encontró un valor de $Rho = 0.655$ que evidenció la correspondencia entre estas dos variables.

Zegarra y Arapa (2022) en su trabajo investigativo: "*Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2021*" presentó como finalidad determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la MDSJM, 2021. Durante el desarrollo del estudio consideró un proceso cuantitativo, no experimental y correlacional, para el que participaron 100 trabajadores administrativos, quienes respondieron el cuestionario que se les dirigió. Con los datos obtenidos se encontró un valor de $Rho = 0.782$ que demostró una asociación positiva entre las variables.

Corpus (2021) en su estudio: "*Habilidades directivas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021*" presentó como finalidad establecer de qué manera las habilidades directivas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la MPH, 2021. Se administró un proceso cuantitativo, no experimental y correlacional. Respondieron al cuestionario 151 trabajadores de dicha entidad. Con un valor $Rho = 0.618$ se encontró una correspondencia considerable entre las variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Calidad de Vida en el Trabajo*

Chiavenato (2019) menciona que la CVT simboliza la manera en cómo los integrantes de una empresa satisfacen sus propias necesidades gracias a las actividades que efectúa en esta. Asimismo, la CVT al no solo involucrar elementos intrínsecos al puesto, sino, además, cada uno de los elementos extrínsecos de este, afecta las actitudes y comportamientos (motivación, creatividad, flexibilidad, adaptabilidad, etc.) de los colaboradores para su productividad.

De acuerdo con Vallejo (2015), la CVT engloba el bienestar y salud de los trabajadores cuando llevan a cabo sus actividades, además, de la satisfacción que sienten en su ambiente laboral. Para ello, las organizaciones deben tener la capacidad de satisfacer sus necesidades, lo cual busca acrecentar el rendimiento y eficiencia empresarial.

Para Palomares y García (2019), la CVT inicia por garantizar la estabilidad y seguridad laboral, promocionar la salud y bienestar, desarrollar destrezas y competencias, y lograr armonizar las actividades laborales con las personales de los colaboradores.

Conforme a Hipólito et al. (2017, como se citó en Ossa y Jiménez, 2021), la CVT es una filosofía empresarial que busca fomentar la competencia tanto en el desempeño como en la motivación del colaborador, mediante estrategias empresariales y de tiempos de participación, impulsando el bienestar, salud y motivación laboral.

Por su parte, Molina et al. (2018, como se citó en Patlán, 2020) señalan que la CVT considera aspectos objetivos, como la seguridad e higiene laboral, remuneraciones y liderazgo, así como aspectos subjetivos derivados del colaborador, como sus percepciones y experiencias adquiridas en su ambiente laboral.

Higiene Laboral. Vallejo (2015) menciona que la higiene laboral comprende una serie de normas y procedimientos que tienen como propósito salvaguardar la lozanía del trabajador, cuidándolo de contingencias que puedan ser causadas por las actividades de su puesto y por el lugar físico donde se desenvuelve.

Desde la posición de la salud física, el ambiente laboral es el área en donde se produce la higiene laboral y esta evita que las personas estén expuestas a factores externos como el aire, ruido, humedad, temperatura, iluminación, entre otros. De esta forma, se busca construir un ambiente de trabajo sano que posea condiciones físicas que operen de manera positiva.

Desde la perspectiva de la salud mental, el espacio laboral debe juntar las condiciones sociológicas y psicológicas sanas que incidan de manera positiva en el comportamiento de los trabajadores y eludan efectos emocionales, como, por ejemplo, el estrés.

En resumen, un espacio laboral positivo contribuye a una mayúscula productividad y reduce las enfermedades, accidentes, ausentismo y rotación de los colaboradores.

Tabla 1

Elementos del entorno del trabajo

Entorno físico del trabajo	Entorno psicológico del trabajo	Ergonomía	Salud ocupacional
<ul style="list-style-type: none"> – Iluminación – Ventilación – Temperatura – Ruidos – Comodidad 	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones humanas agradables – Tipo de actividades agradables y motivadoras – Administración democrático y participativo. – Eliminación de factores estresores. 	<ul style="list-style-type: none"> – Máquinas y equipos pertinentes – Mesas e instalaciones adecuadas al tamaño de los trabajadores. – Instrumentos que disminuyen el esfuerzo físico. 	<ul style="list-style-type: none"> – Riesgos físicos: accidentes – Riesgos biológicos: dolores de cabeza, nerviosismo, gastritis. – Riesgos tóxicos – Riesgos químicos – Riesgos psicológicos: depresión, estrés, insatisfacción

Nota. Tomado de Vallejo (2015, p.111).

Seguridad Laboral. Amador (2016) señala que la seguridad implica que un colaborador se sienta protegido mientras realiza alguna actividad en cierta empresa, independientemente del giro que lleve a cabo: industrial, de servicio, comercial, en sus distintas formas: ganadero, agrícola, silvicultura, pesca, minería, turismo, entre otros.

La seguridad laboral busca establecer y divulgar el cumplimiento de métodos, prácticas y técnicas para prevenir accidentes en el espacio laboral en sus distintas modalidades, lo cual implica toda actividad, desde gran exposición, como la construcción, hasta las tareas administradas realizadas en oficina.

Por otro lado, Chiavenato (2019) menciona que un programa de seguridad se debe establecer comenzando por la idea de que es dable prevenir accidentes gracias a la aplicación de medidas de seguridad pertinentes, las cuales son administradas adecuadamente a través de un trabajo en equipo. En este sentido, estrictamente cada jefe de área es responsable de la seguridad, incluso cuando cada empresa tenga un departamento de seguridad para brindar asesoramiento acerca de este tópico a todos los jefes.

Un plan de seguridad se elabora teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. La seguridad es un deber de todos los integrantes de una organización.
2. Las condiciones de trabajo, así como el tamaño, ubicación y actividad de la entidad definen los componentes para prevenir los accidentes.
3. La seguridad no solo se limita a la producción. Esta forma parte de todas las áreas, como almacenes, oficinas, etc.
4. El plan de seguridad comprende que el colaborador se amolde al trabajo y viceversa. De igual forma, los factores sociopsicológicos deben adaptarse tanto al colaborador como al trabajo. Esto explica la razón de por qué la gran mayoría de empresas dejan a cargo la seguridad laboral al departamento o área de RR.HH.
5. La seguridad laboral gestiona todos los medios que son esenciales para la capacitación y la formación de los colaboradores, el acatamiento de las normas de seguridad, la revisión de equipos, los primeros auxilios y la entrega de prendas (guantes, overoles, lentes de seguridad, botas, etc.) para los colaboradores de áreas específicas de la empresa.

Asimismo, es fundamental señalar que la seguridad laboral actúa en tres ámbitos:

Prevención de Accidentes. Uno de los propósitos de la seguridad es disminuir las tasas de accidentes en el espacio laboral. El accidente laboral es aquel que se origina en el trabajo y el cual genera, de forma directa o indirecta, lesiones corporales, alteraciones funcionales e incluso la muerte. El término “accidente” es aquel hecho imprevisto, pero que, por lo general, se puede evitar.

Prevención de Robos. Cada empresa cuenta con su servicio de vigilancia con propiedades particulares. Entre las disposiciones preventivas se deben incluir controlar la entrada y salida de los colaboradores y vehículos; permitir el estacionamiento fuera del área de la empresa; registrar instrumentos; realizar intervenciones contables de las áreas de compras y almacenamiento.

Prevención de Incendios. Especialmente, cuando deben cuidarse instrumentos valiosos. Para ello, es esencial que se elabore una planeación meticulosa que abarque una serie de extintores, proporciones del depósito de agua, sistemas de alarma y trabajadores capacitados que conozcan los puntos básicos para responder ante un incendio.

Figura 1

Áreas en las que opera la seguridad laboral

Seguridad laboral					
Deber de todos	Involucra todas las áreas	Métodos y técnicas	Procedimientos - diagnóstico	Adaptar el trabajo y los factores sociopsicológicos al colaborador y viceversa	Capacitación y formación de técnicos y obreros
Prevención de accidentes		Prevención de robos		Prevención de incendios	

Trabajo Decente. Palomares y García (2019) señalan que el origen de “trabajo decente” surgió como resultado de los Objetivos del Milenio, auspiciado por la Naciones

Unidas en el año 2000, en el cual se fundamenta que el trabajo decente es la oportunidad para varones y mujeres para conseguir trabajo productivo que tenga como propiedades a la equidad, libertad, seguridad y dignidad humana. Para que se construya este tipo de trabajo es necesario:

1. Promocionar los derechos humanos en el ambiente laboral.
2. Generar oportunidades de empleo para el crecimiento económico y personal de los individuos.
3. Brindar protección social a los colaboradores en términos de servicios médicos, seguros, sistemas de jubilación y asistencia social.
4. Fomentar el diálogo social a través de intercambios sociales, políticos y regulatorios entre los involucrados en la relación laboral.

Bajo esta perspectiva, diferentes investigaciones han presentado un conglomerado de indicadores para medir el trabajo decente, como la equidad, seguridad y dignidad laboral; remuneración; jornada laboral; acceso al empleo; derechos laborales; diálogo social; entre otros.

Por su parte Ghai (como se citó en Palomares y García, 2019) formuló cuatro indicadores, a partir de los cuatro objetivos estratégicos de la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo estos: 1) faceta de empleo, la cual estima la probabilidad de conseguir empleo y que este tenga la remuneración y condiciones laborales pertinentes; 2) faceta de seguridad social, comprende el gasto que se destina a este punto y el nivel de cobertura del mismo; 3) faceta de los derechos de los trabajadores, significa que el trabajo no debe ser forzoso o infantil ni discriminatorio; y 4) diálogo social, el cual debe fomentarse entre los colaboradores para construir una relación laboral perdurable.

En síntesis, el trabajo decente está encaminado a la responsabilidad que tienen los países para establecer condiciones legales, políticas y económicas para que los trabajos generados acaten con los requisitos que plantea la OIT. Además, es importante que estas condiciones se consuman en la empresa y con el colaborador.

Dimensiones de la CVT. Chiavenato (2019) destaca seis principios que determinan la CVT, los cuales fueron adaptados de la investigación de la autora brasileña Eda Conte Fernandes.

Competencia Gerencial. Un gerente es una persona que se encarga de administrar e inspeccionar las labores de los demás miembros de una organización, con la intención de que se puedan conseguir los objetivos de la misma. Por consiguiente, el trabajo de un gerente no supone obtener logros personales, sino implica ayudar a las personas a que ejecuten sus actividades de forma eficiente.

Dentro de la empresa, un gerente debe brindar soporte socioemocional, instrucción técnica, igualdad de trato, así como gestionar con el ejemplo. Estas competencias no solo crearán un clima organizacional adecuado, sino que, además, crearán la construcción de un buen desempeño laboral.

Identificación con la Empresa. Hace referencia al involucramiento que siente un trabajador por la misma y su trabajo. Todos los gerentes desean que sus trabajadores se conecten con sus actividades y que al mismo tiempo también estén entusiasmados y satisfechos por lo que hacen. Cuando un trabajador demuestra un alto involucramiento, demuestra también que tiene pasión por su labor y por la empresa. Esto conlleva a un desempeño laboral destacable, traduciéndose además en un desempeño financiero y una imagen sobresaliente para la organización.

Preocupación por Brindar Apoyo a los Trabajadores. Las organizaciones deben proporcionar apoyo, el cual puede percibirse de diferentes formas, como física, profesional, emocional, intelectual o financiera, esto significa ofrecer capacitación, recompensas, motivación y retroalimentación a los trabajadores. De igual modo, también, se le debe brindar apoyo a las familias de estos.

Oportunidades Efectivas para Participar. La participación laboral se fundamenta en el grado que un trabajador se siente identificado con su labor, participa diligentemente en él y supone que su desempeño es un componente esencial de su valor personal y profesional. Los trabajadores que presentan una participación laboral alta no solo se identifican con su trabajo, sino que, además, al tener una actitud positiva contribuyen de manera competente en su trabajo. Por este motivo, es fundamental que los directores y/o gerentes brinden las mismas oportunidades a sus trabajadores para que estos puedan participar de forma activa, expresando su creatividad y presentando sus ideas. La expresión personal de cada uno de ellos se convierte en una pieza valiosa para

el desarrollo de la empresa. Asimismo, el escuchar y brindar retroalimentación son elementos claves al momento que cada uno de ellos está expresando sus opiniones.

Visión Humanista de la Empresa. La visión humanista en el ámbito empresarial es un enfoque que coloca como centro a todos los elementos con los que se relaciona una organización, lo cual incluye, por ende, a la sociedad. Dentro de este enfoque resurgen nuevamente los valores, principios, ética empresarial, así como la responsabilidad social empresarial. Esta última muy presente en gran parte de las empresas, las cuales buscan educar, concientizar y orientar a su personal hacia una responsabilidad social que excede de los asuntos económicos y legales, y que involucra, por lo tanto, no solo cuidar al capital humano, sino, además, a los *stakeholders*. Lo que se busca es actuar correctamente y que en cada uno de los actos que se lleve a cabo, ellos (incluido la sociedad) sean los beneficiados.

Equidad Salarial. El salario es una transacción que representa la aceptación de una persona a un puesto de trabajo y el compromiso de la misma a cierta rutina, a un esquema de actividades y a un conjunto de relaciones interpersonales. En otras palabras, es un elemento simbólico que recibe a cambio un individuo al responsabilizarse y dar su esfuerzo por un trabajo.

La equidad salarial busca eliminar las disparidades injustas en los salarios que pueden surgir debido a la discriminación o a la falta de lealtad en las políticas de remuneración de una organización.

La equidad salarial se puede aplicar desde dos ángulos: 1) equidad interna, la cual busca establecer niveles salariales justos y coherentes dentro de una empresa, fundamentándose en la comparación y evaluación de los roles y responsabilidades de los colaboradores, es decir, se trata de garantizar de que los colaboradores que realizan trabajos similares o equivalentes reciban una compensación similar, independientemente de factores, como el sexo, edad o cualquier otra característica que no esté asociada con el desempeño laboral; 2) equidad externa, establece niveles salariales competitivos en relación con el mercado laboral externo, es decir, se trata de asegurar que los salarios que una empresa paga a sus colaboradores estén en línea con

los salarios que se ofrecen en otras empresas similares de la misma industria y ubicación geográfica.

Figura 2

Principios que determinan la CVT



Construcción de un Entorno de Trabajo Saludable. Bohlander et al. (2018) señalan que para construir un entorno de trabajo saludable es vital abordar los siguientes puntos:

Ergonomía. Esta se centra en asegurar y certificar que los puestos están diseñados de forma pertinente para llevar a cabo el trabajo de manera segura y eficiente, a la vez que mejora la protección, comodidad y desempeño de los colaboradores. Asimismo, examina el diseño de los equipos y la capacidad física de quienes los operan, dado que los individuos se movilizan de acuerdo a su físico, sexo, edad y otros aspectos. La ergonomía, además, toma en cuenta la fuerza laboral diversa; de esta manera, por ejemplo, adapta la fuerza física de las mujeres a los equipos que necesitan de fuerza física intensa.

Riesgos y Temas de Salud. En los últimos años, se ha reconocido que los peligros para la salud no solo estaban asociados en aquellos puestos relacionados a la manufactura, sino que, además, se hallaban fuera de ella, como en oficinas, instalaciones de atención médica y aeropuertos. En virtud de ello, se han implantado métodos para poder reducirlos, como cambio en los procesos, sustitución de materiales, empleo de equipos protectores, mejora de la ventilación, entre otros.

Los problemas de salud que más amenazan y afectan a los colaboradores son:

- *Trastornos por traumas acumulativos.* Son lesiones que afectan los tendones de los dedos, manos y brazos como consecuencia de tensiones y distensiones repetidas. Estos trastornos se reportan en aquellos empleos que demandan de movimientos repetitivos de los dedos, manos o brazos, como los cocineros, trabajadores textiles, azafatas, trabajadores de oficinas, violinistas, entre otros.
- *Problemas con las estaciones de trabajo de cómputo.* En esta área existen tres tipos de problemas: dificultades visuales (dolor, ardor, comezón y sensibilidad ocular); dolores y afecciones musculares (en la espalda, cuello, hombros); y estrés del puesto (trabajo monótono, trabajo excesivo, problemas de postura).
- *Peligros químicos.* Los trabajadores también pueden sufrir lesiones a causa de la exposición a sustancias químicas derivadas del trabajo para el que operan. Por este motivo, la OSHA estableció un sistema para advertir acerca de estos peligros mediante la Norma de Comunicación de Peligros. Asimismo, incluyó las Hojas de Información de Seguridad de Materiales (MSDS), las cuales contienen información trascendente sobre sustancias peligrosas.
- *Fumar y humo de tabaco.* La mayoría de organizaciones grandes, e incluso las más pequeñas, han establecido políticas de fumar que determinan cuándo y dónde se permite realizarlo. Estas políticas se formularon a partir de la participación de colaboradores fumadores como no.
- *Agentes patógenos transmitidos por la sangre.* En aquellas industrias en las cuales los trabajadores pueden estar en contacto con sangre u otros fluidos corporales, estas industrias están obligadas a seguir las normas de la OSHA acerca de la pluralidad de patógenos de transmisión sanguínea que puede dañar la salud de los colaboradores.

Estímulo de una Mejor Salud Física y Emocional de los Colaboradores. Hoy por hoy, las organizaciones son más conscientes acerca de la salud física y emocional de sus colaboradores. Por consiguiente, elaboran programas para mejorar sus hábitos de salud. De esta manera, un colaborador sano puede ser más eficiente y creativo, y mejorar el estado de ánimo y trabajo en equipo.

Algunos de los problemas en términos de salud física y emocional que afrontan los colaboradores son temas de peso (como obesidad), estrés y burnout (estrés que se refleja como depresión, frustración y pérdida de la productividad), depresión, alcoholismo y abuso de drogas.

2.2.2 Desempeño Laboral

Robbins y Judge (2017) declaran que el desempeño laboral inicia por conocer la forma en cómo los colaboradores ejecutan sus tareas derivadas de su puesto de trabajo. Asimismo, dicho desempeño laboral se constituye mediante tres conductas: desempeño de la tarea, civismo y obstáculos a la productividad. Para considerar que existe un buen desempeño es necesario conseguir resultados en las dos primeras dimensiones, eludiendo la tercera.

En palabras de Chiavenato (2020), el desempeño laboral es el modo en el cual los individuos emprenden y cumplen sus prácticas laborales, de tal manera, que logren alcanzar sus objetivos organizacionales y entregar a su organización resultados excelentes.

De acuerdo con Campbell (1990, como se citó en Vásquez et al., 2021), el desempeño laboral comprende el comportamiento o acciones que una persona aporta para conseguir los designios de una organización, los mismos que pueden ser cuantificados según el grado de suficiencia o dominio que tiene la persona.

Conforme a Jara et al. (2018), el desempeño laboral refleja el empeño que el colaborador coloca en la ejecución de sus responsabilidades y tareas dentro de la empresa, con el designio de que estas se cumplan con eficiencia y éxito.

Dimensiones del Desempeño Laboral. Robbins y Judge (2017) declaran que el desempeño laboral está compuesto por tres tipos de conductas:

Desempeño de la Tarea. Medida en que un colaborador expresa sus aptitudes en actividades derivadas de su puesto laboral y que aportan al núcleo técnico de la empresa, es decir, a aquellas tareas directas o indirectamente asociadas con la conversión de los medios en productos listos para los clientes, como operar máquinas o vender, y aquellas actividades que se encargan de dar soporte al núcleo técnico, como planificar, coordinar, brindar mantenimiento a los suministros, entre otros. En otras palabras, el desempeño de la tarea implica cumplir con las responsabilidades y actividades que aportan al rendimiento de una empresa.

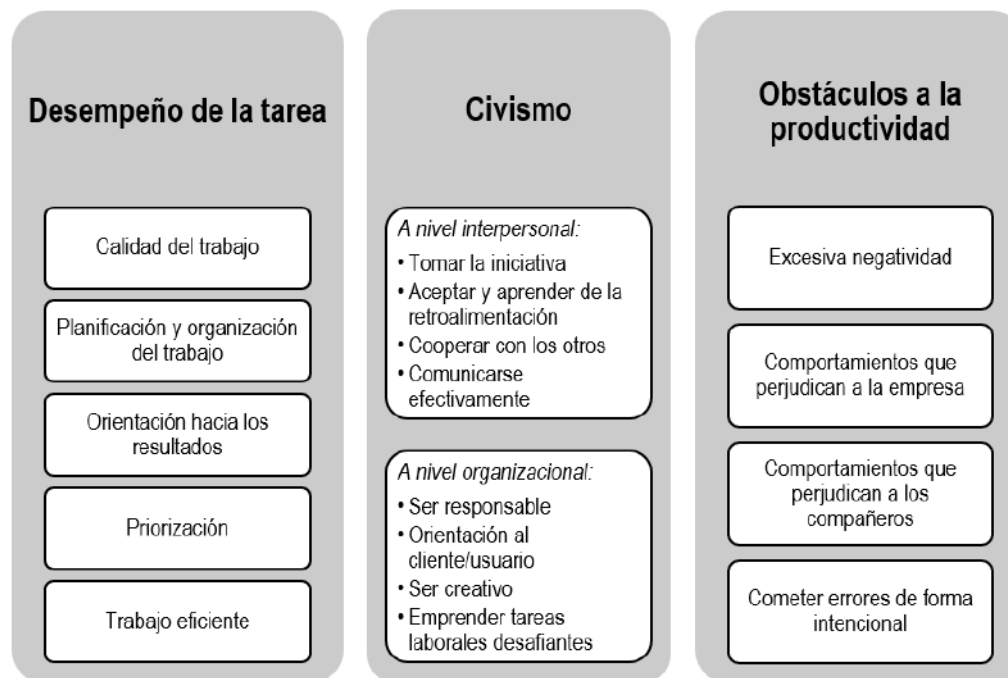
Civismo. Existen numerosos comportamientos laborales que no están categorizadas ni directamente asociados con la tarea; sin embargo, aun así ejercen un efecto considerable en el desempeño laboral. Estos comportamientos son universales en todos los tipos de empleos y se orientan hacia el mantenimiento del entorno interpersonal y psicológico que requiere una organización. Además, este tipo de conductas tiene la intención de favorecer a la empresa y exceder las expectativas definidas para un puesto en particular. En otras palabras, son actitudes colaborativas o de asistencia que generan resultados beneficiosos para la organización, aunque no sean formalmente exigidas ni recompensadas.

Entre estas acciones, por ejemplo, se encuentran el otorgar ayuda a un compañero, a pesar que este no lo haya solicitado; brindar un trato respetuoso a los compañeros, decir cosas positivas del espacio laboral; formular y divulgar sugerencias constructivas; apoyar los objetivos de la empresa; entre otros.

Obstáculos a la Productividad. Comprende las conductas contraproducentes que son ejecutados por los colaboradores en su entorno laboral. Estos comportamientos infringen normas importantes dentro de la empresa y representan una amenaza para la reputación tanto de la organización como de sus miembros.

Figura 3

Principales conductas que constituyen el desempeño laboral



Creencias Relacionadas con el Desempeño. Bateman et al. (2017) indican que la teoría de las expectativas expone que los individuos se van a comportar según la probabilidad de que su esfuerzo produzca ciertos resultados y según cuánto valoren esos resultados. Bajo esta perspectiva, las personas desarrollan dos tipos de creencias que se asocian al proceso: esfuerzos – desempeño – resultados. Dichas creencias se forman a partir de las expectativas y la instrumentalidad.

Vínculo Esfuerzo-Desempeño. Este vínculo nace gracias a las expectativas que tiene un individuo, es decir, gracias a la percepción que siente acerca de la probabilidad de que sus esfuerzos les ayuden a lograr sus metas de desempeño.

Las expectativas pueden ser altas o bajas; las primeras producen una mayúscula motivación. Asimismo, estas expectativas pueden ser diferentes para cada persona, incluso en las mismas situaciones. Por ejemplo, en una competencia en donde el premio será un viaje gratis a París al mejor vendedor del mes, los colaboradores que hayan tenido un buen desempeño en el pasado estarán más motivados y tendrán mayores

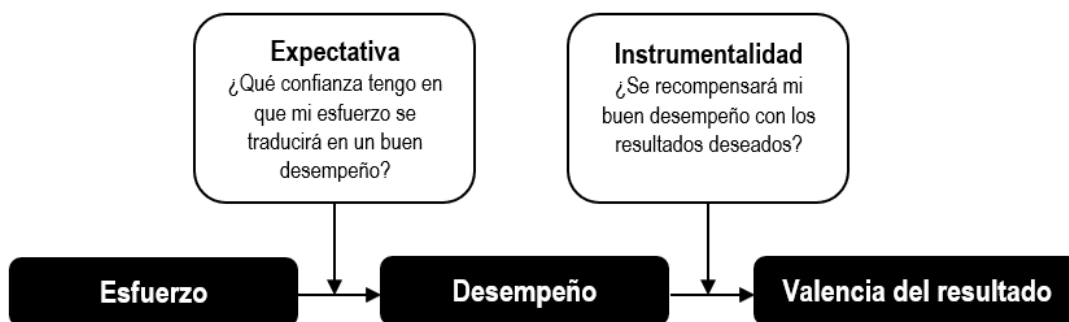
expectativas para ganar ese viaje, a diferencia de aquellos que históricamente han conseguido un desempeño inferior al promedio.

Vínculo Desempeño-Resultado. El segundo tipo de creencias que se desarrolla en esta teoría es la instrumentalidad, la cual señala la probabilidad de que al desempeño le siga cierto resultado. Al igual que las expectativas, la instrumentalidad puede ser alta o baja. Por ejemplo, el colaborador puede sentir la confianza que, si realiza un buen desempeño, puede obtener un ascenso; sin embargo, también está el otro lado de la moneda que muestra que sin importar qué tan bien se hagan las cosas, existe la probabilidad de que dicho ascenso se dirija a alguien más.

Asimismo, en esta segunda creencia existe la valencia, la cual se asocia con el resultado. La valencia es el valor que tiene un resultado para cierto individuo. Esta puede ser positiva, como ganar el viaje a Paris, o negativa, como el resentimiento que surge en un colaborador hacia el ganador.

Figura 4

Creencias relacionadas con el desempeño, fundamentadas en la teoría de las expectativas



Nota. Tomado de Bateman et al. (2017, p.419).

Evaluación del Desempeño. Alles (2015) declara que la evaluación del desempeño de los trabajadores es uno de los primeros tópicos que ha sido investigado por diferentes autores dentro del campo de RR.HH. No obstante, aún sigue siendo un tema preocupante y de cuidado, debido a que todavía se siguen aplicando metodologías

de evaluación obsoletas e incluso la mayoría de evaluadores están administrando métodos a los cuales no se les ha comprobado su fiabilidad. Dado esta situación, los directivos, gerentes y administradores encargados de evaluar a sus trabajadores desconfían de la forma en cómo otros evalúan a sus subordinados y; sin embargo, no logran ser objetivos consigo mismos. Como resultado se obtiene sistemas caracterizados por la burocracia, que en definitiva no pueden convertirse en herramientas de gestión organizacional.

Para solucionar esta problemática es crucial diseñar una herramienta pertinente para la evaluación del desempeño, teniendo en cuenta la cultura y las reales demandas de cada empresa. Esta evaluación debe alinearse con los designios de la empresa y luego llevar al cliente interno hacia el inicio de su entrenamiento, el cual debe ser de índole constante. El departamento o área de RR.HH. se convertirá en el asesor de sus clientes internos.

Analizar el desempeño de un colaborador es un actuar e instrumento para administrar, dirigir y supervisarlos. Entre los propósitos de la evaluación del desempeño se puntualiza el progreso de los trabajadores, la mejora continua del rendimiento de la entidad y la utilización pertinente del capital humano.

Frecuentemente se cree que estas evaluaciones se llevan a cabo para decidir si se debe aumentar o no los salarios, o para saber a quiénes despedir. Sin embargo, las evaluaciones son necesarias y útiles por otros motivos:

- Escoger y adoptar decisiones sobre promociones y remuneraciones.
- Compendiar y chequear las evaluaciones de los gerentes y colaboradores acerca del comportamiento del colaborador en asociación con su trabajo.
- La gran parte de los colaboradores precisan retroalimentación sobre su trabajo. De esta forma, conocen cómo hacer su trabajo y si deben modificar su comportamiento para obtener mejores resultados.

Por otro lado, Rubió (2016) señala que existen diferentes enfoques para evaluar el desempeño. Dichos enfoques están sujetos al tamaño, objetivos y sistema de gestión del rendimiento de una organización.

No obstante, en líneas generales existen tres enfoques para evaluar el desempeño:

Evaluación Psicológica de los Colaboradores. Se fundamenta en evaluar el potencial del colaborador, es decir, valora la personalidad, actitudes y comportamientos de este, puntualizando maneras de comportarse que han de llevarse a cabo para que los próximos trabajos se efectúen de manera idónea y eficaz. En resumen, esta evaluación le da importancia a la forma en cómo se ejecutan las actividades más que en los resultados.

Evaluación de los Resultados Profesionales. Se evalúa la actividad que realiza un individuo en cierto puesto de trabajo y, además, se controlan y comparan los resultados alcanzados, dejando de lado la evaluación psicológica. En otras palabras, se analiza el desempeño de la persona y no su personalidad.

Enfoque Mixto. Analiza tanto a los individuos como su desempeño, desde una visión más global de la persona, dado que reúne su desempeño y potencial a la vez. En otras palabras, incorpora tanto las ventajas como las características de los dos enfoques de evaluación anteriores.

Asimismo, el autor anterior indica que poner en funcionamiento un sistema de evaluación de desempeño implica seguir cuatro etapas:

Diseño. Se establecen los objetivos que se aspira alcanzar, los individuos que participarán en el proceso y, también, se escogen los enfoques, criterios, cuestionarios y métodos. Por lo general, se elabora un manual que explique el uso general del sistema. Además, se forma un equipo para que supervise todo el proceso y precisar las responsabilidades y roles.

Implementación. Se elabora la estrategia de implantación del sistema, el programa para formar a los participantes, el plan de comunicación y la formación de los evaluadores para que conozcan los modelos de entrevista.

Aplicación. La entrevista se vuelve un elemento clave en esta etapa. De igual forma, las diferentes fases de la implantación se ponen en marcha. Para ello, se involucran elementos, como envío de cuestionarios, convocatorias, fechas, entre otros.

Desarrollo. Se aplican mecanismos para controlar el sistema de evaluación de desempeño. Dichos mecanismos serán efectuados por el comité de control y seguimiento, el cual se encargará de atender los incidentes que puedan surgir entre los participantes, examinando y planteando posibles soluciones.

Por su parte, Chiavenato (2020) declara que la evaluación del desempeño contribuye a reducir la incertidumbre, dado que les brinda retroalimentación a los colaboradores acerca de su desempeño; a la vez, que busca la armonía y mejora, porque posibilita el intercambio de ideas. En síntesis, la evaluación del desempeño muestra al directivo lo que los colaboradores piensan de su trabajo y de su contribución a la empresa y a los *stakeholders*.

Antiguamente, las organizaciones diseñaban e implementaban sistemas de evaluación centralizados en el único departamento o área que monopolizaba este tema: RR.HH. Sin embargo, esto ha cambiado y, actualmente, existen diferentes modelos de evaluación del desempeño dirigidos por diversos actores:

Autoevaluación del Desempeño. En las organizaciones que son más democráticas y abiertas, el colaborador se responsabiliza de su desempeño. En estas organizaciones se aplica la autoevaluación del desempeño, en el que cada talento evalúa de forma continua su actuar y efectividad, teniendo en cuenta ciertos parámetros que les brinda su supervisor o la misma tarea de su puesto laboral. Este modelo le permite al trabajador evaluar sus propias necesidades y carencias, puntos fuertes y débiles, y potencial para mejorar su desempeño y, por ende, sus resultados.

El Gerente o Líder. El gerente tiene el compromiso de supervisar y mejorar el desempeño de sus subordinados. En este sentido, el gerente, con asesoría del departamento de RR.HH. que determina los medios y criterios de evaluación, es quien evalúa el desempeño de los trabajadores. Debido a que el gerente no presenta conocimientos para elaborar e implementar un plan sistemático que permita evaluar al personal, el departamento o área de RR.HH. interviene, brindando seguimiento y control. Este modelo concede mayor libertad, dado que cada gerente se convierte en administrador de su equipo.

Evaluación Interactiva. Hoy por hoy, el involucramiento del colaborador y del gerente en la evaluación es una tendencia que cada día crece más. De esta manera, nace la evaluación interactiva, en la cual el gerente guía y orienta al colaborador, actuando como *coach*, y el colaborador evalúa su desempeño conforme a la retroalimentación que le dictamina el gerente, quien le entrega recursos, como información, capacitación, asesoría, objetivos, orientación, para que este le proporcione desempeño y resultados. Es un intercambio en el que ambas partes aportan para conseguir resultados de forma conjunta. Esta evaluación es flexible y una negociación, dado que tanto el gerente como colaborador comparten ideas e información.

Evaluación de 360°. En este modelo, la evaluación del desempeño se efectúa de manera circular y envolvente por cada integrante que forma y mantiene alguna interacción con quien está siendo evaluado. En otras palabras, en esta evaluación actúan todos los sujetos que están relacionados con el evaluado, como el gerente, compañeros, subordinados, clientes, proveedores. Esto permite que la evaluación sea más rica, puesto que produce información diversa, la cual procede de diferentes lados, y sirve para garantizar la adaptación del colaborador a los cambios que nacen en su espacio laboral. No obstante, esta evaluación puede ser vista por el evaluado como un verdadero tiroteo que proviene de diversas partes. Por este motivo, necesita desarrollar una mente abierta y receptiva.

Diferentes Perspectivas Acerca de los Problemas de Evaluación del Desempeño. Weihrich et al. (2017) aluden que los individuos tienen diferentes perspectivas sobre los problemas de evaluación del desempeño.

A continuación, se describen tres de ellas:

Evaluación Subjetiva en Comparación con la Objetiva. Hay quienes mencionan que la calificación subjetiva de los colaboradores es suficiente, dado que el desempeño gerencial es complicado de evaluar. Del otro lado, hay un grupo de personas que argumentan que una evaluación debe fundamentarse en la objetividad y que lo único que cuentan son las cifras, es decir, o bien el colaborador logra los objetivos o no.

No obstante, diferentes investigaciones señalan que la evaluación debe centrarse en los resultados, pero teniendo cuidado de las cifras, puesto que estas se pueden manipular y así amoldarse a cada individuo, además, limitar una cantidad de criterios cuantificables puede llevar a ignorar otros objetivos que no se hayan puntualizado formalmente. Por consiguiente, no solo es vital observar las cifras de desempeño, sino, además, las desviaciones (ya sean positivas o negativas) de los criterios, a pesar que esto suponga alguna opinión subjetiva.

Juzgar o Autoevaluar. Dado que los gerentes tienen poder gracias a su cargo, ellos deben dirigir la evaluación del desempeño de sus subordinados. Sin embargo, a muchos gerentes no les agrada colocar en el rol de juez, sobre todo, cuando se les solicita que evalúen la personalidad de sus subordinados. De igual forma, los colaboradores se sienten incómodos cuando se les evalúa a través de factores que tal vez no tengan relación con las tareas que llevan a cabo.

Otro punto de vista señala que los colaboradores deberían autoevaluarse; no obstante, algunos pueden llegar a ser muy duros consigo mismos o colocarse una calificación muy alta, sobre todo, cuando esta calificación puede llegar a incidir en su salario.

La filosofía de la administración por objetivos resalta el autocontrol y autodirección, lo que infiere que se han definido objetivos cuantificables que van a permitir medirse con el desempeño. En este sentido, los colaboradores saben lo que quieren lograr y los gerentes saben las aportaciones que pueden esperar de estos. Además de la evaluación, un control continuo del desempeño puede evidenciar ciertas desviaciones de los criterios o estándares establecidos. En resumen, se les debe dar la oportunidad para que los colaboradores ejerzan el autocontrol, pero el gerente tiene el poder de la negativa, en caso el colaborador se desvíe de los objetivos de desempeño, los cuales son el cimiento de la evaluación.

Evaluación del Desempeño Anterior en Relación con el Desarrollo Futuro. Para algunos gerentes el propósito de la evaluación es optimizar el desempeño pasado; sin embargo, para otros es enfocar dicha mejoría hacia el futuro.

Es irrefutable que se debe aprender de los errores pasados; no obstante, estos errores deben materializarse en planes de desarrollo dirigidos para el futuro.

La evaluación del desempeño puede llegar a ser una oportunidad excepcional para hacer distinguir las fortalezas de una persona y elaborar planes de acción que contribuyan a superar sus debilidades.

Control del Desempeño de los Colaboradores. Robbins y Coulter (2018) señalan que dado que los gerentes se encargan de la gestión de los colaboradores, deben interesarse por controlar su desempeño, lo cual significa cerciorarse de que las determinaciones laborales de los colaboradores tengan el alcance y calidad para cumplir con las metas de la organización. Para ello, los gerentes deben estar preparados para que den retroalimentación eficaz y tomar acciones disciplinarias, si así lo amerita.

Entrega de Retroalimentación Eficaz Sobre el Desempeño. Los gerentes deben entregar retroalimentación a sus colaboradores, justamente para que ellos sepan si están desarrollando correctamente sus labores, es decir, si están teniendo un desempeño laboral apropiado. Cuando se brinda retroalimentación sobre el desempeño, tanto los gerentes y colaboradores deben ser escuchados, comprendidos y respetados; de esta manera, se podrá obtener resultados positivos. Gracias a la retroalimentación, las empresas tienen la oportunidad de fortalecer sus valores y cultura, además, de lograr sus metas. No obstante, en ciertas circunstancias la retroalimentación sobre el desempeño no funciona. Por esta razón, se vuelve urgente poner en práctica acciones disciplinarias que permitan solucionar el problema.

Uso de Acciones Disciplinarias. El propósito de estas acciones disciplinarias es asegurar que se aplique la mínima penalización por el agravio cometido. Para empezar, se da una amonestación verbal, pero si el problema disciplinario avanza, entonces, continua con advertencias por escrito, luego, suspensiones y, en un nivel grave, el despido. El uso de estas acciones no es fácil ni mucho menos agradable; sin embargo, las medidas disciplinarias pueden emplearse para controlar y corregir el desempeño de los colaboradores y los gerentes deben conocer cómo emplearlas.

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Calidad de Vida en el Trabajo

La noción de CVT tiene sus raíces en la evolución de la relación entre los trabajadores y las organizaciones a lo largo del tiempo. Aunque no hay un único origen definido, la CVT ha ido desarrollándose a lo largo de varias décadas en respuesta a las cambiantes condiciones laborales y a la comprensión de la importancia del bienestar de los empleados.

Algunos hitos importantes en el desarrollo de la CVT incluyen los inicios del movimiento laboral que abogaban por mejores condiciones de trabajo, salarios justos y horas de trabajo razonables; el enfoque en la psicología industrial, la cual comenzó a explorar cómo agentes, como la satisfacción laboral, la motivación y la fatiga afectan el desempeño y el bienestar de los colaboradores; el movimiento de relaciones humanas en la administración, el cual reconoció la importancia de las relaciones y la satisfacción para mejorar el rendimiento y la moral en el lugar de trabajo; y el enfoque en el bienestar holístico, el cual analizó que el bienestar de los colaboradores no solo se limitaba a aspectos económicos.

Asimismo, la CVT se sustenta en diferentes filosofías clave que buscan mejorar la experiencia laboral de los colaboradores y promover su bienestar general, como la dignidad humana, la participación y autonomía, la equidad y justicia, la salud y bienestar, la cultura organizacional positiva, y el balance entre las actividades laborales y personales.

2.3.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral tiene sus raíces en la evolución de la gestión de recursos humanos y en la búsqueda de formas efectivas de medir y mejorar la eficiencia y productividad de los colaboradores en el ambiente laboral. A medida que las organizaciones se volvieron más complejas y se dieron cuenta de la importancia de optimizar el rendimiento de sus colaboradores, surgieron teorías y enfoques para comprender y mejorar el desempeño laboral. Estas bases se centran en principios que van desde la motivación y la satisfacción hasta el desarrollo personal y profesional.

Entre las más destacables se encuentran la motivación intrínseca, la cual se enfoca en construir un entorno laboral que promueva la autonomía, la maestría y el propósito, lo que a su vez puede llevar a un mayor compromiso y desempeño; el desarrollo de competencias, mediante oportunidades de capacitación y aprendizaje; retroalimentación y evaluación continua para brindar información precisa a los colaboradores sobre su desempeño; y el desarrollo de una cultura de reconocimiento y recompensa.

2.4 Definición de términos básicos

Calidad de Vida en el Trabajo

Simboliza la manera en cómo los integrantes de una empresa satisfacen sus propias necesidades gracias a las actividades que efectúa en esta. Asimismo, la CVT al no solo involucrar elementos intrínsecos al puesto, sino, además, cada uno de los elementos extrínsecos de este, afecta las actitudes y comportamientos (motivación, creatividad, flexibilidad, adaptabilidad, etc.) de los colaboradores para su productividad (Chiavenato, 2019).

Civismo

Engloba aquellas actitudes colaborativas o de asistencia que generan resultados beneficiosos para la organización, aunque no sean formalmente exigidas ni recompensadas (Robbins y Judge, 2017).

Competencia Gerencial

Hace referencia al papel que desarrolla el gerente, quien, dentro de la empresa, debe brindar soporte socioemocional, instrucción técnica, igualdad de trato, así como gestionar con el ejemplo. Estas competencias no solo crearán un clima organizacional adecuado, sino que, además, crearán la construcción de un buen desempeño laboral (Chiavenato, 2019).

Desempeño de la Tarea

Implica cumplir con las responsabilidades y actividades que aportan al rendimiento de una empresa (Robbins y Judge, 2017).

Desempeño Laboral

Es el modo en el cual los individuos ejecutan y cumplen sus actividades laborales, de tal manera, que logren alcanzar sus objetivos organizacionales y entregar a su organización resultados excelentes (Chiavenato, 2020).

Equidad Salarial

Busca eliminar las disparidades injustas en los salarios que pueden surgir debido a la discriminación o a la falta de lealtad en las políticas de remuneración de una organización (Chiavenato, 2019).

Evaluación del Desempeño

Contribuye a reducir la incertidumbre, dado que les brinda retroalimentación a los colaboradores acerca de su desempeño; a la vez, que busca la armonía y mejora, porque posibilita el intercambio de ideas entre el colaborador y su gerente (Chiavenato, 2020).

Higiene Laboral

Comprende una serie de normas y procedimientos que tienen como propósito salvaguardar la lozanía del colaborador, cuidándolo de las contingencias que puedan ser causadas por las actividades de su puesto y por el lugar físico donde se desenvuelve (Vallejo, 2015).

Identificación con la Empresa

Hace referencia al involucramiento que siente un trabajador por la misma y su trabajo. Cuando un trabajador demuestra un alto involucramiento, demuestra también que tiene pasión por su labor y por la empresa. Esto conlleva a un desempeño laboral destacable, traduciéndose, además, en un desempeño financiero y una imagen sobresaliente para la organización (Chiavenato, 2019).

Obstáculos a la Productividad

Comprende las conductas contraproducentes que son ejecutados por los colaboradores en su lugar de trabajo. Estos comportamientos infringen normas importantes dentro de la organización y representan una amenaza para la reputación tanto de la organización como de sus miembros (Robbins y Judge, 2017).

Oportunidades Efectivas Para Participar

Implica que los directores y/o gerentes brinden las mismas oportunidades a sus trabajadores para que estos puedan participar de forma activa, expresando su creatividad y presentando sus ideas. La expresión personal de cada uno de ellos se convierte en una pieza valiosa para el desarrollo de la institución (Chiavenato, 2019).

Preocupación por Brindar Apoyo a los Trabajadores

Destaca el apoyo de la empresa a los colaboradores, el cual puede percibirse de diferentes formas, como física, profesional, emocional, intelectual o financiera. De igual modo, también, se le debe brindar apoyo a las familias de estos (Chiavenato, 2019).

Seguridad Laboral

Busca establecer y divulgar el cumplimiento de métodos, prácticas y técnicas para prevenir accidentes en el espacio laboral en sus distintas modalidades, lo cual implica toda actividad, desde gran exposición como la construcción hasta las tareas administradas realizadas en oficina (Amador, 2016).

Visión Humanista de la Empresa

Es un enfoque que coloca como centro a todos los elementos con los que se relaciona una organización, lo cual incluye, por ende, a la sociedad. Dentro de este enfoque resurgen nuevamente los valores, principios, ética empresarial, así como la responsabilidad social empresarial (Chiavenato, 2019).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una correspondencia significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una correspondencia significativa entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

- Existe una correspondencia significativa entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Existe una correspondencia significativa entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Existe una correspondencia significativa entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Existe una correspondencia significativa entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.
- Existe una correspondencia significativa entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Calidad de vida en el trabajo	Competencia gerencial	<ul style="list-style-type: none"> – Apoyo socioemocional – Orientación técnica – Igualdad de trato – Administrar con el ejemplo
	Identificación con la empresa	<ul style="list-style-type: none"> – Identificación con la tarea – Identificación con la empresa – Imagen de la empresa
	Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> – Apoyos a los trabajadores – Apoyos a la familia
	Oportunidades efectivas para participar	<ul style="list-style-type: none"> – Creatividad – Expresión personal – Repercusión de las ideas presentadas
	Visión humanista de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> – Educación/concientización – Orientación a las personas – Responsabilidad con la comunidad
	Equidad salarial	<ul style="list-style-type: none"> – Salarios con equidad interna – Salarios con equidad externa

Fuente: Chiavenato (2019)

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> – Calidad del trabajo – Planificación y organización del trabajo – Orientación hacia los resultados – Priorización – Trabajo eficiente
	Civismo	<ul style="list-style-type: none"> – Tomar la iniciativa – Aceptar y aprender de la retroalimentación – Cooperar con los otros – Comunicarse de forma efectiva – Mostrar responsabilidad – Orientación al cliente/ usuario – Ingenio – Emprendimiento de tareas laborales desafiantes
	Obstáculos a la productividad	<ul style="list-style-type: none"> – Excesiva negatividad – Comportamientos que perjudican a la entidad – Comportamientos que perjudican a los compañeros de trabajo – Errores intencionales

Fuente: Robbins y Judge (2017)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de la investigación

Se desarrolló una investigación cuantitativa.

Arias et al. (2022) declaran que este enfoque permite cuantificar las variables con la ayuda de un proceso estadístico.

3.1.2 Diseño

Se aplicó un estudio no experimental transversal.

Pimienta y De la Orden (2017) mencionan que este diseño se caracteriza por el hecho de que el investigador no controla las variables, sino se enfoca en observarlas, analizarlas e identificar sus posibles causas y efectos.

De acuerdo con Bernal (2016), un estudio es transversal en el momento en que la información de la población o muestra es conseguida en un solo corte en el tiempo, es decir, en un único momento.

3.1.3 Nivel de la investigación

Se siguió un alcance correlacional.

Hernández y Mendoza (2018) indican que los estudios correlaciones buscan explicar asociaciones entre distintas variables en cierto momento.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población engloba una serie de elementos que presentan similares o comunes características entre sí (Arias et al., 2022).

De acuerdo con la Oficina de Gestión del Talento Humano de la MPH, se cuenta con 194 trabajadores administrativos, los cuales corresponden a la población de este estudio.

N.º	Planillas	Régimen laboral	N.º Personal
1	CAS administrativo	DL 1057	159
2	CAS directivo	DL 1057	35
Total			194

3.2.2 Muestra

La muestra es una parte de la totalidad de los elementos, la misma que debe ser representativa, debido a que de esta se van a recopilar los datos, los cuales permitirán generalizar los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó la siguiente fórmula para obtener la muestra:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{(N - 1)e^2 + Z^2 PQ}$$

En donde:

- **n** = tamaño de la muestra
- **P y Q** = tienen un valor de 0.5
- **Z** = valor estándar de 1.96
- **N** = total de la población
- **e** = error estándar de 0.05

Se reemplazan los datos:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(194)}{(194 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = 129$$

La muestra estuvo integrada por 129 trabajadores administrativos de la MPH.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La encuesta permite recopilar información con la finalidad de conocer cuál es la opinión o valoración de los participantes de la investigación acerca de los temas que están siendo tratadas en esta (Pimienta y De la Orden, 2017).

3.3.2 Descripción de los instrumentos

El cuestionario contiene interrogantes que fueron formuladas para generar los datos necesarios para el estudio y conseguir los objetivos del mismo (Bernal, 2016).

En este estudio se contó con un cuestionario en escala Likert, el cual presentó 34 ítems.

3.3.3 Confiabilidad del instrumento

Fue realizada y comprobada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Dicho coeficiente analizó las correlaciones de los ítems del instrumento y constató la congruencia interna del mismo.

El proceso comenzó al escoger una muestra piloto, que contuvo a 20 colaboradores encuestados, la misma que fue procesada en el *software* IBM SPSS, arrojando un valor de 0,900, el cual, según George y Mallery (2019), evidenció que el cuestionario presentó una confiabilidad excelente.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	34

Nota. Valor conseguido gracias a la muestra piloto.

Tabla 3*Escala de confiabilidad propuesto por George y Mallery*

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Coeficiente de alfa > 0,9	Excelente
Coeficiente de alfa > 0,8	Bueno
Coeficiente de alfa > 0,7	Aceptable
Coeficiente de alfa > 0,6	Cuestionable
Coeficiente de alfa > 0,5	Pobre

3.3.4 Validez del cuestionario

Se comprobó mediante la validez de contenido. En consecuencia, tres jueces expertos fueron los encargados de calificar el instrumento.

Tabla 4*Validez del instrumento*

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
Claridad	4	4	5	13
Objetividad	4	4	4	12
Actualidad	4	3	4	11
Organización	5	4	4	13
Suficiencia	5	4	5	14
Pertinencia	4	4	4	12
Consistencia	4	3	4	11
Coherencia	4	4	4	12
Metodología	4	4	4	12
Aplicación	3	4	5	12
Total de opinión	41	38	43	122

Nota. Emitido por tres jueces expertos.

Se reemplazan los datos:

Total máximo = (N.º de criterios) x (N.º de jueces) x (Puntaje máximo de respuestas)

Total máximo = 10 x 3 x 5 = 150

Cálculo del coeficiente de validez:

$$validez = \frac{\text{total de opinión}}{\text{total Máximo}} \quad validez = \frac{122}{150} = \mathbf{0.81}$$

El instrumento presentó un coeficiente de validez de 0.81. Dicho valor representa una excelente validez, concorde a la escala de Herrera (1998).

Tabla 5

Escala de Herrera

Validez	Interpretación
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.00	Validez perfecta

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Con los datos recogidos se procedió a realizar un análisis descriptivo a través del *software* Excel, el cual permitió diseñar tablas y figuras. Asimismo, se comprobó las hipótesis con la ayuda del *software* IBM SPSS Statistics.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de datos generales del encuestado

Tabla 6

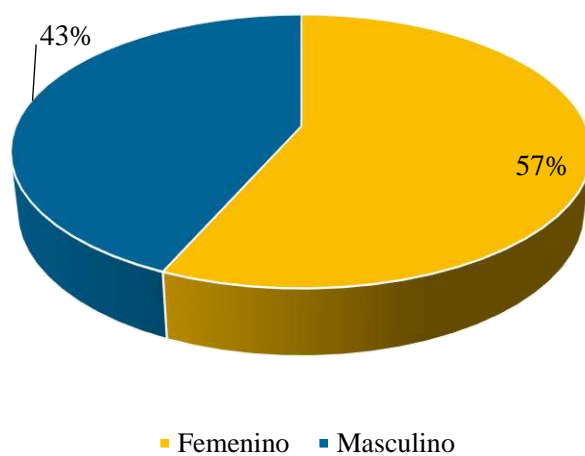
Sexo del encuestado

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	73	57%
Masculino	56	43%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 5

Sexo del encuestado



El 57 % del personal administrativo encuestado de la MPH está representado por mujeres y el 43 %, por varones.

4.1.2 Descripción de la variable “Calidad de vida en el trabajo” y sus dimensiones

Tabla 7

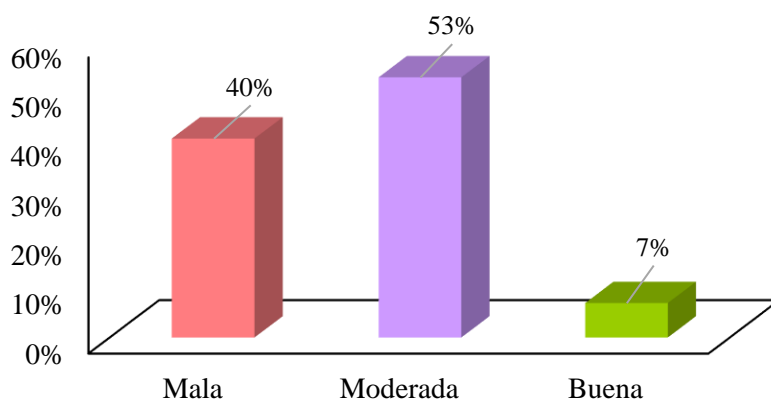
Calidad de vida en el trabajo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	52	40%
Moderada	68	53%
Buena	9	7%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 6

Calidad de vida en el trabajo

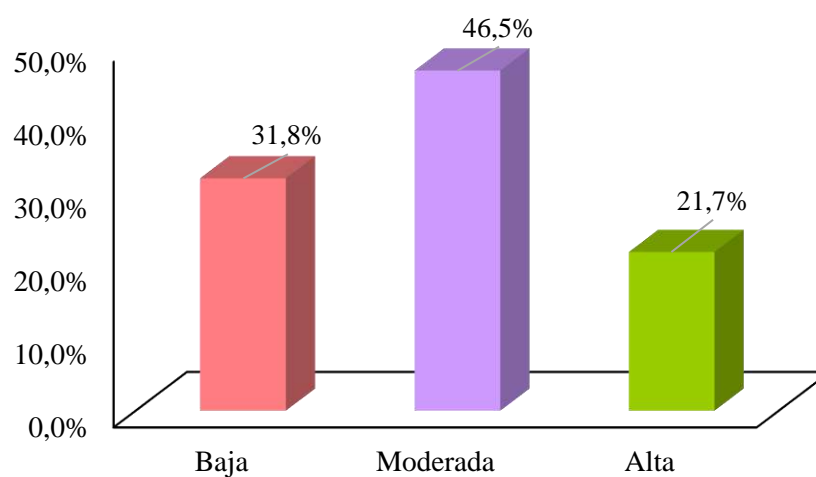


El 40 % del personal administrativo encuestado de la MPH mencionó que la CVT es mala y el 7 %, que es buena. Mientras tanto, el 53 % indicó que es moderada, debido a que algunas veces existe buena competencia gerencial por parte de las gerencias o subgerencias de la institución, así como poca preocupación por brindar apoyo a los trabajadores, darles oportunidades efectivas para participar y equidad salarial. De igual manera, a veces la municipalidad practica una visión humanista hacia la comunidad. Estos aspectos conllevan a que los trabajadores pocas veces se identifiquen con la entidad.

Tabla 8*Competencia gerencial*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	41	31,8%
Moderada	60	46,5%
Alta	28	21,5%
TOTAL	129	100,0%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

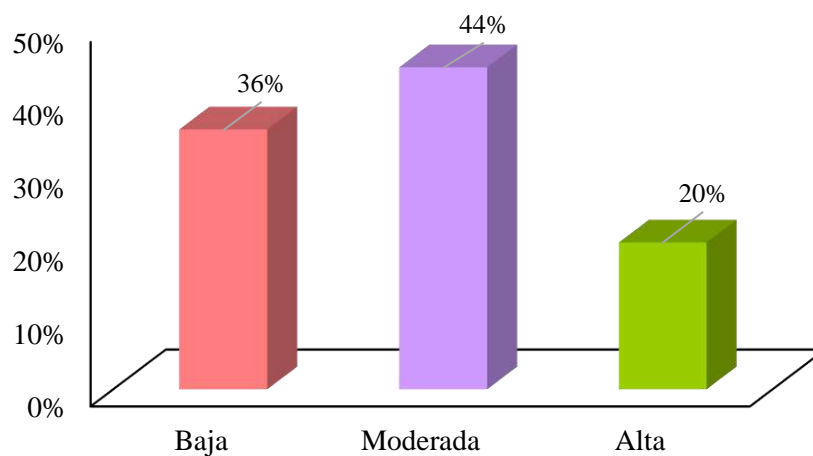
Figura 7*Competencia gerencial*

El 31,8 % mencionó que la competencia gerencial es baja y el 21,7 %, que es alta. Mientras tanto, el 46,5 % indicó que es moderada, debido a que solo algunas veces existe soporte socioemocional, instrucción técnica, igualdad de trato y administración con el ejemplo por parte de las gerencias y subgerencias de la institución hacia los colaboradores.

Tabla 9*Identificación con la empresa*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	46	36%
Moderada	57	44%
Alta	26	20%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 8*Identificación con la empresa*

El 36 % mencionó que siente una baja identificación con la institución y el 20 %, que siente una alta identificación. Mientras tanto, el 44 % indicó que siente una moderada identificación con la entidad, debido a que solo algunas veces se identifica con las tareas que realiza y con la imagen que proyecta la municipalidad.

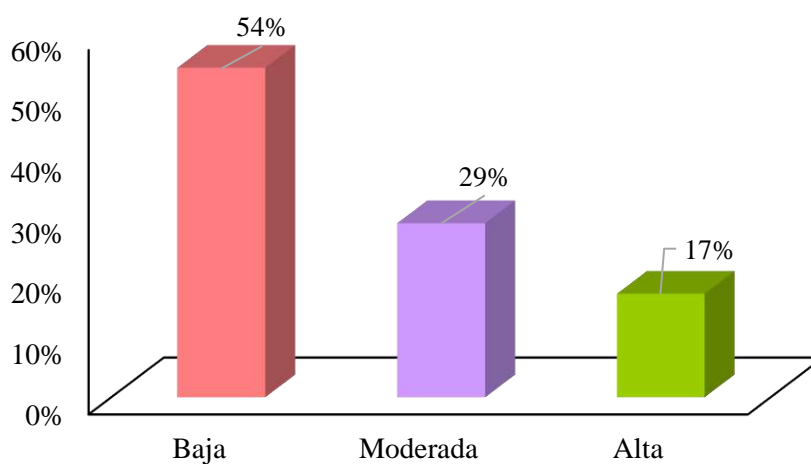
Tabla 10*Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	70	54%
Moderada	37	29%
Alta	22	17%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 9

Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores

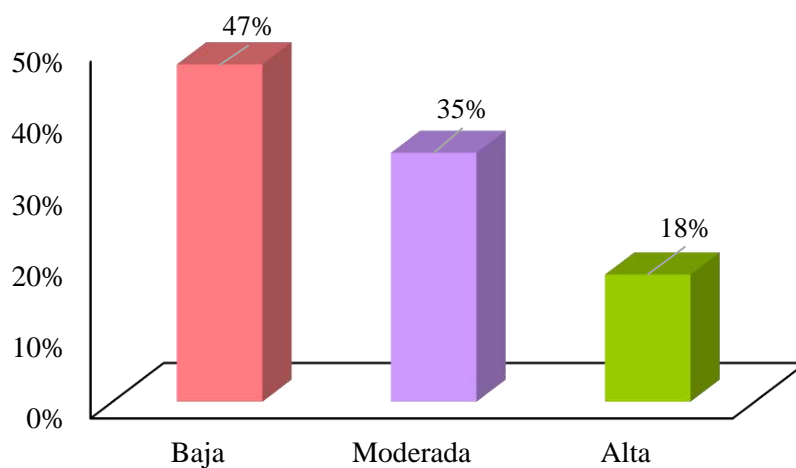


El 54 % mencionó que las gerencias y subgerencias de la entidad presentan baja preocupación por brindar apoyo a los trabajadores, debido a que casi nunca apoyan a los trabajadores (emocionalmente y profesionalmente) y a las familias de estas. Mientras tanto, el 29 % indicó que existe en la institución una moderada preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el 17 %, una alta preocupación.

Tabla 11*Oportunidades efectivas para participar*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	61	47%
Moderada	45	35%
Alta	23	18%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

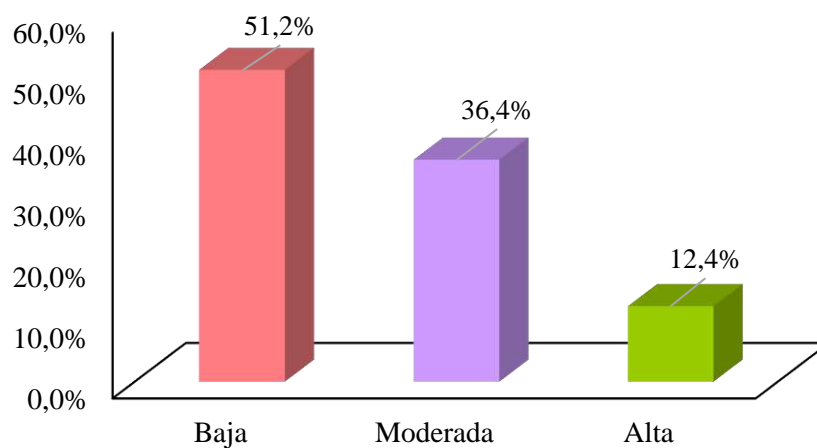
Figura 10*Oportunidades efectivas para participar*

El 47 % mencionó que las gerencias y subgerencias de la entidad le brindan bajas oportunidades efectivas para participar, debido a que casi nunca se les permite expresar su creatividad, expresión personal y repercusión de sus ideas presentadas. Mientras tanto, el 35 % indicó que la institución le brinda a veces oportunidades efectivas para participar y el 18 %, percibe que la municipalidad brinda altas oportunidades efectivas para participar.

Tabla 12*Visión humanista de la empresa*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	66	51,2%
Moderada	47	36,4%
Alta	16	12,4%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

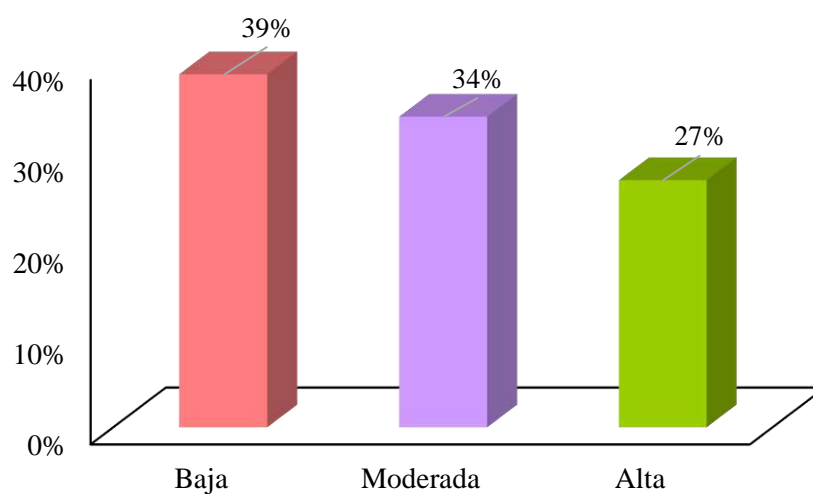
Figura 11*Visión humanista de la empresa*

El 51,2 % mencionó que existe una baja visión humanista de la institución, debido a que nunca o casi nunca se brinda educación, concientización y orientación a los colaboradores hacia una responsabilidad social con la comunidad. Mientras tanto, el 36,4 % indicó que la entidad presenta una moderada visión humanista y el 12,4 %, una alta visión humanista.

Tabla 13*Equidad salarial*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	50	39%
Moderada	44	34%
Alta	35	27%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 12*Equidad salarial*

El 39 % mencionó que existe una baja equidad salarial, comparándose con los salarios internos de la institución y con los salarios externos de otras entidades públicas. Mientras tanto, el 34 % indicó que hay una moderada equidad salarial y el 27 %, una alta equidad salarial.

4.1.3 Descripción de la variable “Desempeño laboral” y sus dimensiones

Tabla 14

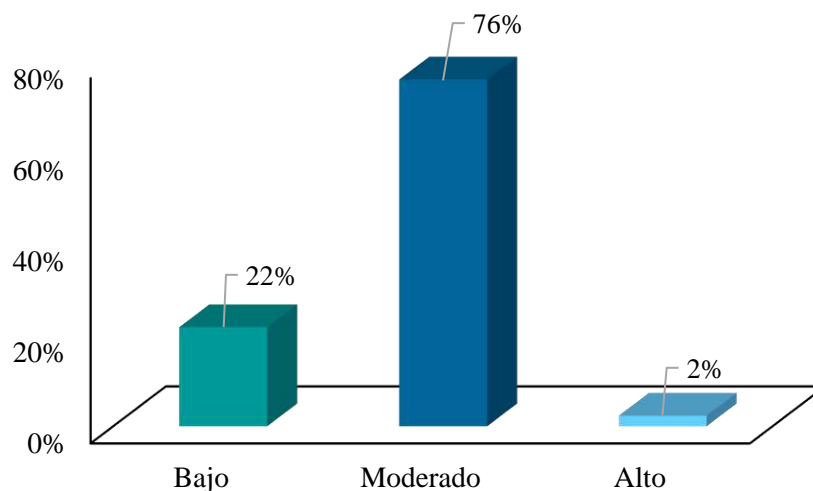
Desempeño laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	28	22%
Moderado	98	76%
Alto	3	2%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 13

Desempeño laboral

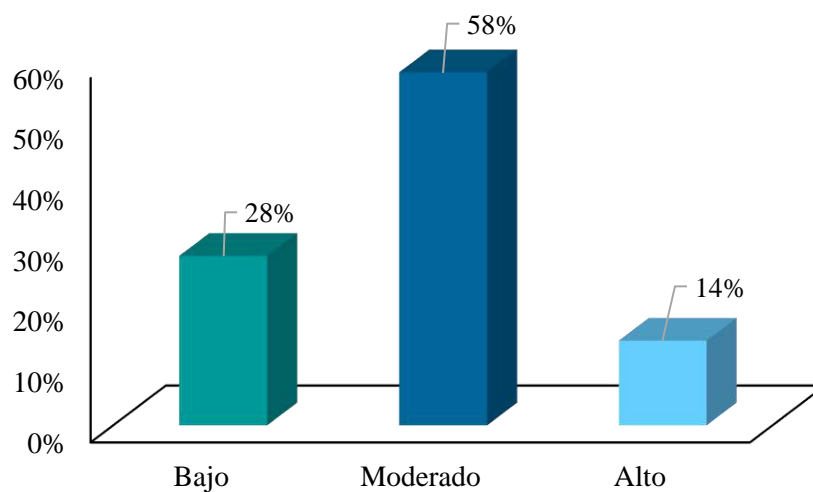


El 22 % manifestó que su desempeño laboral es bajo y el 2 %, que es alto. Mientras tanto, el 76 % indicó que su desempeño laboral es moderado, debido a que algunas veces tiene un buen desempeño de sus tareas, practica el civismo y pocas veces genera obstáculos a la productividad de la entidad.

Tabla 15*Desempeño de la tarea*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	36	28%
Moderado	75	58%
Alto	18	14%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

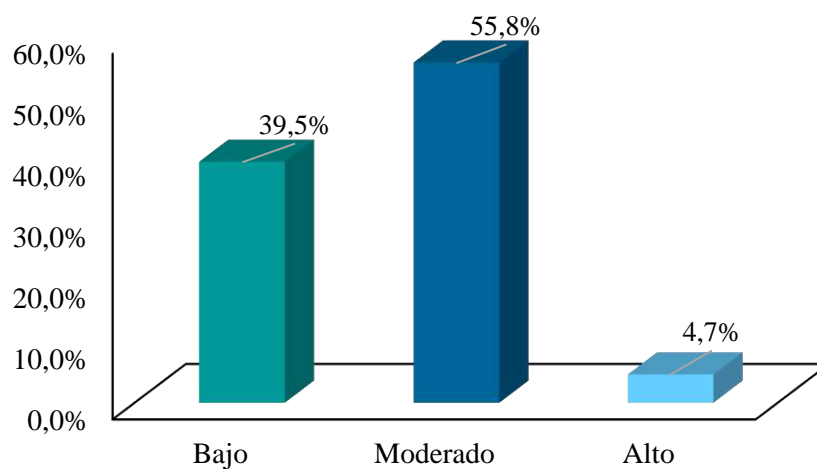
Figura 14*Desempeño de la tarea*

El 28 % manifestó que su desempeño de la tarea es bajo y el 14 %, que es alto. Mientras tanto, el 58 % indicó que su desempeño de la tarea es moderado, debido a que algunas veces entregan un trabajo de calidad, planificado, organizado, orientado hacia los resultados, con priorizaciones y eficiente.

Tabla 16*Civismo*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	51	39,5%
Moderado	72	55,8%
Alto	6	4,7%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

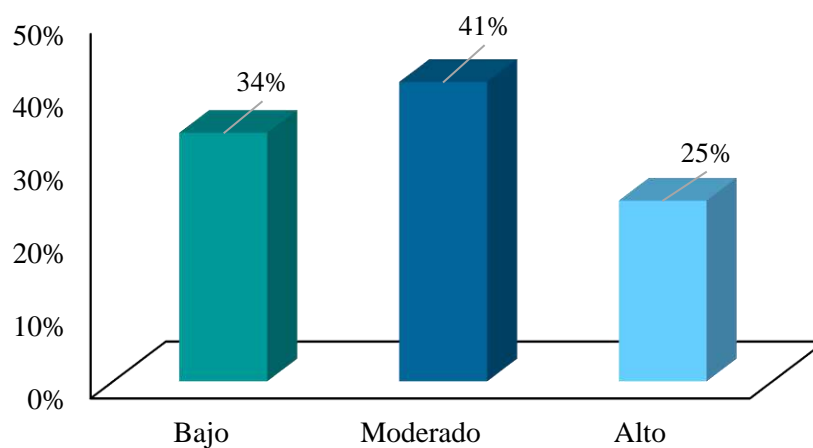
Figura 15*Civismo*

El 39,5 % manifestó que su práctica del civismo es baja y el 4,7 %, que es alta. Mientras tanto, el 55,8 % indicó que su práctica del civismo es moderada, debido a que algunas veces toman la iniciativa, aceptan y aprenden de la retroalimentación, cooperan con sus compañeros, se comunican de forma efectiva, muestran responsabilidad, se orientan al usuario, usan su ingenio y emprenden tareas laborales desafiantes.

Tabla 17*Obstáculos a la productividad*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	44	34%
Moderado	53	41%
Alto	32	25%
TOTAL	129	100%

Nota. Valores conseguidos del personal administrativo encuestado de la MPH.

Figura 16*Obstáculos a la productividad*

El 34 % manifestó que genera bajos obstáculos a la productividad y el 25 %, altos obstáculos a la productividad. Mientras tanto, el 41 % indicó que genera a veces obstáculos a la productividad de la institución, debido a que a veces siente excesiva negatividad, genera comportamientos que perjudican a la entidad y a sus compañeros, y produce errores intencionales.

4.1.4 Supuesto de normalidad

Tabla 18*Supuesto de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida en el trabajo	0,112	129	0,000
Desempeño laboral	0,060	129	0,200*
Competencia gerencial	0,087	129	0,018
Identificación con la empresa	0,124	129	0,000
Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores	0,166	129	0,000
Oportunidades efectivas para participar	0,158	129	0,000
Visión humanista de la empresa	0,165	129	0,000
Equidad salarial	0,196	129	0,000
Desempeño de la tarea	0,125	129	0,000
Civismo	0,130	129	0,000
Obstáculos a la productividad	0,173	129	0,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla 15 se evidencia que tanto las variables como dimensiones no cumplen con una distribución normal, puesto que la Sig. es inferior a 0,05. Por este motivo, se utilizó una prueba no paramétrica, en este caso, la correlación de Spearman para constatar las hipótesis de este estudio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una correspondencia significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 19

Correlación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral

			Calidad de vida en el trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,667
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,667	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,667$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Primera hipótesis específica

H₀: No existe una correspondencia significativa entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 20

Correlación entre competencia gerencial y desempeño laboral

			Competencia gerencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencia gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	0,412
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,412	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,412$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe una correspondencia significativa entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 21

Correlación entre identificación con la empresa y desempeño laboral

			Identificación con la empresa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identificación con la empresa	Coeficiente de correlación	1,000	0,414
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,414	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,414$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe una correspondencia significativa entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 22

Correlación entre preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y desempeño laboral

		Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores		
			Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	0,425
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,425	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,425$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Cuarta hipótesis específica

H₀: No existe una correspondencia significativa entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 23

Correlación entre oportunidades efectivas para participar y desempeño laboral

			Oportunidades efectivas para participar	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Oportunidades efectivas para participar	Coefficiente de correlación	1,000	0,431
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,431	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,431$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Quinta hipótesis específica

H₀: No existe una correspondencia significativa entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 24

Correlación entre visión humanista de la empresa y desempeño laboral

			Visión humanista de la empresa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Visión humanista de la empresa	Coeficiente de correlación	1,000	0,483
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,483	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,483$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Sexta hipótesis específica

H₀: No existe una correspondencia significativa entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

H₁: Existe una correspondencia significativa entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

Tabla 25

Correlación entre equidad salarial y desempeño laboral

			Equidad salarial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Equidad salarial	Coefficiente de correlación	1,000	0,411
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	129	129
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,411	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	129	129

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,411$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman a la H₁: Existe una correspondencia significativa entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Se comprobó que la calidad de vida en el trabajo tiene una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,667$. Este hallazgo es semejante al estudio de Alvarez (2022), el cual dio como resultado que la calidad de vida en el trabajo se asociaba de manera notable con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad, con un valor de $r = 0,835$.

Se comprobó que la competencia gerencial tiene una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,412$. Este hallazgo es semejante al estudio de Corpus (2021), el cual dio como resultado que las habilidades directivas se asociaban de manera notable con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública, con un valor de $r = 0,618$.

Se comprobó que la identificación con la empresa tiene una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,414$. Este hallazgo es semejante al estudio de Toscano et al. (2020), el cual dio como resultado que la calidad de vida en el trabajo se asociaba de manera notable con el *engagement* de los trabajadores de una institución educativa superior colombiana.

Se comprobó que la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores tiene una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,425$. Este hallazgo es semejante al estudio de Sabogal (2022), el cual dio como resultado el clima organizacional se asociaba de manera notable con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad, con un valor de $r = 0,655$.

Se comprobó que las oportunidades efectivas para participar tienen una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,431$. Este hallazgo es semejante al estudio de González (2020), el cual dio como resultado el clima organizacional se asociaba de manera

notable con el desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, con un valor de $r = 0,959$.

Se comprobó que la visión humanista de la empresa tiene una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,483$. Este hallazgo es semejante al estudio de Rangel et al. (2021), el cual dio como resultado que las acciones de mayor impacto de responsabilidad social empresarial de una empresa de transporte mejoraban la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Se comprobó que la equidad salarial tiene una correspondencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, Huacho, 2023, con un valor de $r = 0,411$. Este hallazgo es semejante al estudio de Zegarra y Arapa (2022), el cual dio como resultado que la calidad de vida laboral se asociaba de manera notable con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una entidad pública, con un valor de $r = 0,782$.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,667$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme la institución mejore su competencia gerencial, fomente un sentimiento de identificación por la entidad en sus trabajadores, se preocupe por brindar apoyo a estos, les brinde oportunidades efectivas para participar, mantenga una visión humanista y fomente una equidad salarial, entonces, los colaboradores desempeñarán una mejor tarea, practicarán el civismo y gestionarán de forma eficiente los obstáculos a la productividad.

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,412$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme las gerencias y subgerencias de la institución brinden soporte socioemocional, instrucción técnica e igualdad de trato a los colaboradores y, además, administren con el ejemplo, entonces, los trabajadores brindarán un mejor desempeño laboral.

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,414$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme los colaboradores se identifiquen con sus tareas y con la imagen que proyecta la institución, entonces, brindarán un mejor desempeño laboral.

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,425$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme las gerencias y subgerencias de la institución brinden apoyo

(emocional y profesional) a los trabajadores y a sus familias de estos, entonces, los colaboradores entregarán un mejor desempeño laboral.

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,431$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre las oportunidades efectivizar para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme las gerencias y subgerencias de la institución fomenten y permitan la creatividad, expresión personal y la repercusión de las ideas que presentan los colaboradores, entonces, estos se desempeñarán de mejor manera en su ámbito laboral.

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,483$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre la visión humanista y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme la institución eduque, concientice y oriente a sus colaboradores acerca de la responsabilidad con la sociedad, entonces, ellos entregarán un mejor desempeño laboral.

Se evidencia una asociación moderada y significativa de $r = 0,411$ y una Sig. de 0,000 ($p < 0,05$), las cuales respaldan y confirman una correspondencia significativa entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023. En este sentido, se concluye que conforme exista en la institución una equidad salarial tanto interna como externa, entonces, el desempeño laboral de los colaboradores mejorará.

6.2 Recomendaciones

Promover en los gerentes y subgerentes de la municipalidad el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades, como la comunicación efectiva, la definición clara de metas y el establecimiento de un ambiente de trabajo positivo.

Fomentar un sentido de pertenencia y propósito en los colaboradores. La administración debe enfocarse en crear un ambiente laboral inclusivo y participativo, donde se valoren las contribuciones individuales y se promueva la transparencia en la adopción de decisiones. Asimismo, implementar programas de reconocimiento que destaquen los logros

de los colaboradores, así como proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional y la participación activa en iniciativas comunitarias.

Establecer canales de comunicación abiertos y accesibles para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y necesidades. Además, implementar programas de apoyo, como asesoramiento profesional y capacitación continua y recursos para el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Implementar plataformas y canales que permitan a los colaboradores contribuir con ideas, sugerencias y *feedback* de manera efectiva. Organizar reuniones regulares, sesiones de lluvia de ideas y grupos de trabajo colaborativos puede proporcionar oportunidades concretas para que los colaboradores participen en la adopción de decisiones.

Fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, la empatía y la colaboración contribuirá a crear un ambiente laboral más positivo y motivador.

Implementar un sistema de evaluación del desempeño objetivo y basado en méritos contribuirá a recompensar el esfuerzo y la excelencia, promoviendo un ambiente de trabajo donde la contribución individual se reconozca adecuadamente. Además, fomentar la transparencia en la comunicación sobre la política salarial y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional puede incentivar a los colaboradores.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Alvarez, R. (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 de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Corpus, O. (2021). *Habilidades directivas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato.

Sabogal, A. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Zegarra, M., y Arapa, L. (2022). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.

7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (3^a ed.). Granica.

Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Editorial Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (1ª ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Bateman, T., Snell, S., y Konopaske, R. (2017). *Management. Leading y Collaborating in a Competitive World* (12ª ed.). McGraw Hill.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Pearson.
- Bohlander, G., Snell, S., y Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17ª ed.). Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw Hill.
- George, D., y Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª ed.). McGraw Hill.
- Palomares, F., y García, L. (2019). La calidad del trabajo como obligación empresarial. En C. Montoya (Ed.), *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente* (pp. 219-247). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Perez, L., Perez, R., y Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica* (1ª ed.). Maipue.
- Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (13ª ed.). Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones* (1ª ed.). Octaedro.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores.

Wehrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación* (15ª ed.). McGraw Hill.

7.3 Fuentes hemerográficas

Frias, E., y Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 184-190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500>

Ossa, C., y Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34, 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21371298004>

Rangel, M., García, M., Garza, F., y Quiroz, L. (2021). Responsabilidad social empresarial y su impacto en la calidad de vida laboral. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(15), 12-19. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6567>

Toscano, C., Vesga, J., y Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Vásquez, M., Inostroza, R., y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millenials en Chile. *Revista De Psicología*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

7.4 Fuentes electrónicas

Ares, P. (17 de abril de 2023). *Por qué el bienestar laboral es un aliado clave de la productividad*. <https://www.infobae.com/tendencias/2023/04/17/por-que-el-bienestar-laboral-es-un-aliado-clave-de-la-productividad/>

Revista Economía. (3 de enero de 2023). *75 % de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal*. <https://www.revistaeconomia.com/75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/>

RRHHDigital. (23 de noviembre de 2021). *Se confirma: una empresa atractiva es aquella que apuesta por los beneficios que mejoran el bienestar, la calidad de vida y la conciliación*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/compensacion/149746/Se-confirma-una-empresa-atractiva-es-aquella-que-apuesta-por-los-beneficios-que-mejoran-el-bienestar-la-calidad-de-vida-y-la-conciliacion/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	¿Cuál es la correspondencia entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?	Determinar la correspondencia entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.	Existe una correspondencia significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.	<p>CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (<i>Variable 1</i>)</p> <p>Dimensión 1: Competencia gerencial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo socioemocional - Orientación técnica - Igualdad de trato - Administrar con el ejemplo <p>Dimensión 2: Identificación con la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la tarea - Identificación con la empresa - Imagen de la empresa <p>Dimensión 3: Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyos a los trabajadores - Apoyos a la familia <p>Dimensión 4: Oportunidades efectivas para participar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Expresión personal - Repercusión de las ideas presentadas <p>Dimensión 5: Visión humanista de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación/concientización - Orientación a las personas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 194 trabajadores administrativos Muestra: 129 trabajadores administrativos 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la correspondencia entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?	Establecer la correspondencia entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.	Existe una correspondencia significativa entre la competencia gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.		
	¿Cuál es la correspondencia entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?	Establecer la correspondencia entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.	Existe una correspondencia significativa entre la identificación con la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.		

<p>¿Cuál es la correspondencia entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?</p>	<p>Establecer la correspondencia entre la preocupación por brindar apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<p>Existe una correspondencia significativa entre la preocupación por brindar apoyo a los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad con la comunidad <p>Dimensión 6: Equidad salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarios con equidad interna - Salarios con equidad externa <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO LABORAL (Variable 2)</p> <p>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Planificación y organización del trabajo - Orientación hacia los resultados - Priorización - Trabajo eficiente <p>Dimensión 2: Civismo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar la iniciativa - Aceptar y aprender de la retroalimentación - Cooperar con los otros - Comunicarse de forma efectiva - Mostrar responsabilidad - Orientación hacia el cliente/usuario - Ingenio - Emprendimiento de tareas laborales desafiantes <p>Dimensión 3: Obstáculos a la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Comportamientos que perjudican a la entidad - Comportamientos que perjudican a los compañeros de trabajo - Errores intencionales 	<p>6. Unidad de medida: Cualitativa</p> <p>7. Nivel de medición: Ordinal</p> <p>8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26</p>
<p>¿Cuál es la correspondencia entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?</p>	<p>Establecer la correspondencia entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<p>Existe una correspondencia significativa entre las oportunidades efectivas para participar y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad con la comunidad <p>Dimensión 6: Equidad salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarios con equidad interna - Salarios con equidad externa <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO LABORAL (Variable 2)</p> <p>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Planificación y organización del trabajo - Orientación hacia los resultados - Priorización - Trabajo eficiente <p>Dimensión 2: Civismo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar la iniciativa - Aceptar y aprender de la retroalimentación - Cooperar con los otros - Comunicarse de forma efectiva - Mostrar responsabilidad - Orientación hacia el cliente/usuario - Ingenio - Emprendimiento de tareas laborales desafiantes <p>Dimensión 3: Obstáculos a la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Comportamientos que perjudican a la entidad - Comportamientos que perjudican a los compañeros de trabajo - Errores intencionales 	<p>6. Unidad de medida: Cualitativa</p> <p>7. Nivel de medición: Ordinal</p> <p>8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26</p>
<p>¿Cuál es la correspondencia entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?</p>	<p>Establecer la correspondencia entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<p>Existe una correspondencia significativa entre la visión humanista de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad con la comunidad <p>Dimensión 6: Equidad salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarios con equidad interna - Salarios con equidad externa <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO LABORAL (Variable 2)</p> <p>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Planificación y organización del trabajo - Orientación hacia los resultados - Priorización - Trabajo eficiente <p>Dimensión 2: Civismo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar la iniciativa - Aceptar y aprender de la retroalimentación - Cooperar con los otros - Comunicarse de forma efectiva - Mostrar responsabilidad - Orientación hacia el cliente/usuario - Ingenio - Emprendimiento de tareas laborales desafiantes <p>Dimensión 3: Obstáculos a la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Comportamientos que perjudican a la entidad - Comportamientos que perjudican a los compañeros de trabajo - Errores intencionales 	<p>6. Unidad de medida: Cualitativa</p> <p>7. Nivel de medición: Ordinal</p> <p>8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26</p>
<p>¿Cuál es la correspondencia entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023?</p>	<p>Establecer la correspondencia entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<p>Existe una correspondencia significativa entre la equidad salarial y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad con la comunidad <p>Dimensión 6: Equidad salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarios con equidad interna - Salarios con equidad externa <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO LABORAL (Variable 2)</p> <p>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Planificación y organización del trabajo - Orientación hacia los resultados - Priorización - Trabajo eficiente <p>Dimensión 2: Civismo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar la iniciativa - Aceptar y aprender de la retroalimentación - Cooperar con los otros - Comunicarse de forma efectiva - Mostrar responsabilidad - Orientación hacia el cliente/usuario - Ingenio - Emprendimiento de tareas laborales desafiantes <p>Dimensión 3: Obstáculos a la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Comportamientos que perjudican a la entidad - Comportamientos que perjudican a los compañeros de trabajo - Errores intencionales 	<p>6. Unidad de medida: Cualitativa</p> <p>7. Nivel de medición: Ordinal</p> <p>8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26</p>

2. Instrumento de investigación

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



**CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y
DESEMPEÑO LABORAL**

El presente cuestionario es de carácter anónimo y busca conocer la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura. Su propósito tiene fines académicos. Se agradece su colaboración.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO					
DIMENSIÓN: COMPETENCIA GERENCIAL					
1. Se le brinda apoyo socioemocional cada vez que usted lo necesita.					
2. Se le brinda orientación técnica cada vez que usted lo necesita.					
3. Se brinda un trato igual a todos los trabajadores.					
4. Se administra con el ejemplo.					
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA					
5. Se siente animado y motivado mientras realiza sus actividades laborales.					
6. Siente apego emocional y compromiso por la municipalidad.					
7. La municipalidad transmite una imagen transparente dentro de la comunidad.					
DIMENSIÓN: PREOCUPACIÓN POR BRINDAR APOYO A LOS TRABAJADORES					
8. Se le brinda apoyo social.					
9. Se le brinda apoyo social a su familia.					
DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES EFECTIVAS PARA PARTICIPAR					

10. Se fomenta la creatividad durante los programas de participación.					
11. Se le da libertad para que exprese sus opiniones.					
12. Sus ideas generan un impacto positivo y de apoyo al logro de los objetivos de la municipalidad.					
DIMENSIÓN: VISIÓN HUMANISTA DE LA EMPRESA					
13. Se le brinda capacitaciones sobre la salud y seguridad laboral para que usted pueda tomar conciencia sobre los riesgos laborales.					
14. Se le guía y da sugerencias para que realice sus actividades de forma eficiente.					
15. Se realizan actividades sociales en beneficio de las poblaciones aledañas a la municipalidad.					
DIMENSIÓN: EQUIDAD SALARIAL					
16. Se le brinda un salario fijo en base al impacto que su trabajo tiene en los resultados de la municipalidad.					
17. Se le brinda mejores retribuciones respecto a las que reciben otros profesionales que ocupan un puesto similar al suyo en otras instituciones públicas.					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
18. Las condiciones laborales de la municipalidad contribuyen positivamente a la calidad de su trabajo como colaborador administrativo.					
19. La planificación y organización del trabajo en la municipalidad facilita la realización eficiente de tus tareas como colaborador administrativo.					
20. Usted toma en consideración los resultados que debe conseguir en su trabajo.					
21. Usted prioriza las tareas urgentes que debe realizar en su trabajo.					
22. Usted realiza un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo.					
DIMENSIÓN: CIVISMO					
23. Usted toma la iniciativa cuando se deben proponer nuevas ideas y soluciones en el trabajo.					
24. Usted se siente receptivo y dispuesto a aceptar retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño.					
25. Usted colabora y trabaja en equipo con sus colegas para lograr los objetivos compartidos.					

26. La comunicación entre usted y sus compañeros es clara y efectiva.					
27. Usted asume responsabilidades adicionales cuando necesitan de su ayuda.					
28. Usted se esfuerza por brindar un servicio orientado al usuario y satisfacer las necesidades de este.					
29. Usted aporta soluciones creativas a los problemas que surgen en su trabajo.					
30. Usted asume tareas de trabajo desafiantes.					
DIMENSIÓN: OBSTÁCULOS A LA PRODUCTIVIDAD					
31. Usted tiende a adoptar una actitud muy negativa hacia las tareas y desafíos laborales en su función como trabajador administrativo.					
32. Usted realiza comportamientos que podrían tener un impacto negativo en el funcionamiento general de la municipalidad, como ausencia frecuente, falta de puntualidad, participar en acciones desleales (divulgar información confidencial), incumplir las normas, entre otros.					
33. Usted realiza comportamientos que podrían afectar negativamente a sus compañeros de trabajo, como fomentar chismes o conflictos; competir deslealmente; no empatizar, colaborar, respetar; apropiarse del crédito; comunicarse ineficientemente, entre otros.					
34. Usted comete errores intencionales (manipulación de datos, fraude, difamación o calumnias, sabotaje, apropiación indebida de recursos) durante la realización de sus tareas laborales					

3. Fichas de validez firmados por los jueces expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023"

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, la opinión que usted considere sobre el cuestionario.

1: Muy Malo - 2: Malo - 3: Regular - 4: Bueno - 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables.				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4	Organización: Presentación ordenada.					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

Muchas gracias por su respuesta.

Enero de 2024

Apellidos y nombres del juez experto : BUSTAMANTE CERNA, MANUEL VICENTE
DNI : 15727369
Especialidad de juez experto : DERECHO
Grado del juez experto : MAESTRO

Firma del juez experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023"

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, la opinión que usted considere sobre el cuestionario.

1: Muy Malo - 2: Malo - 3: Regular - 4: Bueno - 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.				x	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables.				x	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			x		
4	Organización: Presentación ordenada.				x	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				x	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.				x	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.			x		
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.				x	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación.				x	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	

Muchas gracias por su respuesta.

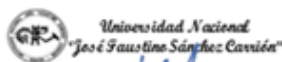
Enero de 2024

Apellidos y nombres del juez experto: MEDINA PALMA, DAMARIS FAVIOLA

DNI: 47463656

Especialidad de juez experto: GESTIÓN PÚBLICA

Grado del juez experto: MAESTRA



Mag. Damaris Faviola Medina Palma

.....
Firma del juez experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023"

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, la opinión que usted considere sobre el cuestionario.

1: Muy Malo - 2: Malo - 3: Regular - 4: Bueno - 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables.				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4	Organización: Presentación ordenada.				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Muchas gracias por su respuesta.

Enero de 2024

Apellidos y nombres del juez experto: Bardales Ugarte, Rutt Miluska

DNI: 71431264

Especialidad de juez experto: Finanzas y Negocios Internacionales

Grado del juez experto: Maestra

.....
Firma del juez experto

4. Data de confiabilidad

N.º	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO																	DESEMPEÑO LABORAL																				
	D1				D2			D3		D4				D5				D6			D7							D8							D9			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34				
1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	5	1	4	1	3	2	4	1	3	1	1	1	4	1	1	1				
2	5	5	2	1	3	5	2	2	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3				
3	4	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	5	2				
4	4	4	2	2	4	3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	4	1	2	4	4	3	2	5	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3				
5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	5	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	5	2	2				
6	1	3	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	3	3	3	2	1	4	4	2	1	2	2	2	3	1				
7	3	1	1	3	3	2	1	4	3	1	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	2	5	2	2	1	2	1	4	2	3	4	1	5	1				
8	2	5	4	3	3	4	5	4	5	1	1	1	5	5	4	5	5	3	2	1	3	3	4	3	3	1	4	5	4	3	4	4	3	3				
9	3	5	2	5	2	2	2	3	1	2	1	2	4	2	3	3	1	5	5	4	2	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	2	1	4				
10	4	4	2	1	2	4	2	2	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	5	4	5	1	1	3	5	2	5	4	3	2	3				
11	2	5	3	4	1	5	4	1	5	3	4	2	5	4	3	1	1	5	2	5	1	2	2	4	2	5	2	4	1	4	1	3	3	2				
12	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	4	1	1	2	1	3	2	5	1	1	2	2	1	2	4	5	2	4				
13	3	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	4	3	4	1	1	1	4	1	1	2	1	3	5	2	1	5				
14	4	3	1	1	3	4	4	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	4	5	2	5	1	3	4	5	2	3	2	1	3	2	5	5				
15	1	4	2	2	5	2	5	1	4	5	5	5	2	4	4	4	2	5	2	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	1	4	4	4	2				
16	2	4	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	4	4	2	2	2	5	3	3	3	2	3	1	1	1	1	4	3	1				
17	5	1	1	2	1	4	3	2	3	5	5	3	1	2	5	5	1	5	1	1	4	2	1	5	2	4	3	2	3	2	1	3	4	4				
18	2	5	5	3	3	1	2	4	1	5	5	2	5	5	2	3	5	4	2	3	3	5	5	1	4	4	1	4	4	3	5	3	4	3				
19	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	2	2	3	4	3	5	2	2	2	2	3	3	4	1	5	2	4	4	3	4	4				
20	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2			

5. Data de la investigación

N.º	V1	V2	V1				V2				
			D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
1	27	36	4	7	2	4	6	4	13	16	7
2	61	67	13	10	6	14	10	8	18	34	15
3	39	36	12	8	3	5	6	5	11	15	10
4	38	45	12	8	2	6	4	6	14	21	10
5	27	42	7	4	3	7	4	2	15	15	12
6	29	40	8	10	2	3	4	2	13	19	8
7	39	41	8	6	7	6	6	6	13	17	11
8	62	53	14	12	9	3	14	10	12	27	14
9	43	65	15	6	4	5	9	4	21	32	12
10	53	60	11	8	5	14	9	6	22	26	12
11	53	48	14	10	6	9	12	2	15	24	9
12	30	39	5	5	3	7	4	6	8	16	15
13	30	40	7	7	3	5	5	3	13	14	13
14	39	53	9	11	4	5	7	3	17	21	15
15	57	60	9	12	5	15	10	6	18	28	14
16	34	41	11	3	3	5	6	6	15	17	9
17	49	47	9	8	5	13	8	6	13	22	12
18	58	58	15	6	5	12	12	8	17	26	15
19	56	53	11	12	8	10	8	7	14	24	15
20	23	24	4	6	3	3	3	4	7	12	5
21	43	46	8	9	6	7	4	9	14	22	10
22	44	42	11	10	5	6	4	8	14	17	11
23	43	47	11	9	3	9	7	4	18	21	8
24	52	47	11	6	8	12	6	9	11	24	12
25	39	45	14	6	2	4	5	8	14	19	12
26	33	45	5	8	4	7	5	4	13	23	9
27	45	44	7	9	2	11	11	5	17	19	8
28	42	49	11	12	4	7	6	2	14	23	12
29	42	45	9	8	8	7	6	4	11	26	8
30	33	42	10	7	2	4	5	5	10	24	8
31	44	43	8	10	4	10	5	7	14	21	8
32	64	45	7	14	8	14	12	9	15	23	7
33	46	48	8	9	10	8	7	4	20	19	9
34	39	42	7	4	9	8	8	3	11	17	14
35	48	49	11	7	8	7	6	9	18	24	7
36	40	44	14	9	2	8	5	2	11	25	8

37	30	35	7	3	4	7	5	4	11	17	7
38	39	39	11	8	3	6	7	4	19	12	8
39	33	35	8	8	5	3	6	3	9	18	8
40	25	33	10	3	2	3	3	4	11	14	8
41	50	56	9	5	8	12	7	9	11	28	17
42	42	49	12	12	4	6	4	4	16	19	14
43	63	57	15	14	8	9	8	9	20	25	12
44	36	32	12	7	2	4	5	6	11	13	8
45	31	43	10	7	2	6	3	3	11	18	14
46	31	36	8	4	2	4	4	9	11	18	7
47	41	51	14	7	2	5	6	7	17	18	16
48	41	50	13	10	2	4	5	7	14	24	12
49	35	46	8	7	2	7	7	4	17	21	8
50	35	47	16	5	2	5	3	4	14	20	13
51	60	54	14	13	9	6	10	8	17	29	8
52	35	38	8	7	5	3	8	4	15	15	8
53	44	51	9	13	8	4	6	4	18	25	8
54	40	46	15	5	2	9	5	4	16	22	8
55	33	49	6	7	4	7	5	4	18	18	13
56	63	58	13	12	8	11	11	8	20	21	17
57	45	41	8	12	6	5	10	4	12	18	11
58	50	48	7	14	8	10	7	4	12	26	10
59	39	37	10	4	8	7	6	4	9	18	10
60	31	45	12	4	2	4	5	4	7	24	14
61	40	45	5	7	4	10	5	9	15	18	12
62	56	53	11	8	9	13	7	8	18	22	13
63	44	40	12	6	4	10	7	5	15	12	13
64	57	61	12	12	6	8	9	10	20	28	13
65	59	59	17	8	8	12	5	9	17	28	14
66	48	50	14	12	2	7	7	6	19	17	14
67	26	37	10	4	2	3	3	4	11	18	8
68	36	37	7	9	6	4	6	4	12	18	7
69	35	50	10	4	2	6	6	7	19	17	14
70	44	47	10	9	2	8	11	4	17	18	12
71	37	42	5	5	5	3	10	9	10	20	12
72	45	53	18	6	4	4	6	7	19	18	16
73	36	39	8	11	4	5	4	4	11	15	13
74	41	47	14	6	6	3	5	7	12	24	11
75	50	59	14	6	5	11	6	8	17	26	16
76	41	38	10	6	6	8	7	4	17	15	6

77	49	41	11	8	7	11	8	4	14	18	9
78	57	49	13	12	4	14	7	7	17	16	16
79	57	49	10	10	7	13	13	4	18	24	7
80	49	48	15	10	4	9	7	4	15	20	13
81	69	68	17	14	6	14	9	9	21	31	16
82	64	51	16	14	6	10	11	7	16	27	8
83	45	53	14	7	6	6	5	7	17	23	13
84	54	54	9	7	8	12	12	6	15	24	15
85	61	54	17	4	6	13	11	10	22	22	10
86	43	46	10	3	6	10	10	4	18	22	6
87	64	54	15	11	6	13	12	7	12	30	12
88	55	55	13	10	9	9	6	8	19	22	14
89	60	44	12	14	6	10	9	9	11	25	8
90	50	55	9	13	3	9	9	7	17	31	7
91	35	42	7	6	7	6	6	3	10	20	12
92	64	53	14	13	8	13	7	9	20	23	10
93	42	37	10	12	5	5	6	4	13	16	8
94	45	42	14	8	3	6	8	6	10	22	10
95	35	36	6	6	2	10	5	6	9	20	7
96	37	39	12	5	4	7	6	3	14	17	8
97	27	34	8	7	3	3	4	2	10	16	8
98	51	50	14	7	3	7	12	8	12	30	8
99	52	53	14	4	9	6	11	8	17	24	12
100	39	58	6	8	7	4	8	6	20	26	12
101	67	57	12	12	7	14	13	9	20	29	8
102	42	39	16	5	3	6	8	4	17	14	8
103	46	44	15	5	4	10	6	6	12	18	14
104	42	42	9	3	4	7	9	10	11	23	8
105	47	48	9	10	5	10	9	4	17	20	11
106	35	41	7	4	2	8	7	7	18	17	6
107	36	52	5	8	4	4	9	6	15	21	16
108	32	43	9	5	4	6	4	4	15	14	14
109	31	34	6	8	2	3	6	6	8	17	9
110	39	45	8	9	6	5	7	4	19	18	8
111	44	46	10	8	4	7	6	9	17	23	6
112	43	38	11	5	7	6	6	8	10	18	10
113	37	52	5	8	4	5	8	7	20	18	14
114	40	57	9	6	4	6	10	5	17	25	15
115	30	39	5	6	2	7	5	5	10	16	13
116	43	51	12	7	4	10	6	4	12	24	15

117	33	50	7	10	3	3	4	6	16	20	14
118	37	36	11	7	2	6	5	6	11	15	10
119	34	53	7	9	2	5	5	6	14	27	12
120	28	35	6	5	2	5	4	6	11	16	8
121	42	49	12	6	5	6	7	6	11	23	15
122	27	43	6	5	2	3	5	6	11	18	14
123	45	39	13	8	4	6	6	8	15	18	6
124	25	47	5	6	3	3	4	4	11	24	12
125	39	40	10	5	4	5	9	6	9	20	11
126	65	53	11	12	8	13	12	9	13	28	12
127	40	36	9	4	4	8	7	8	15	13	8
128	43	54	10	9	5	5	7	7	17	25	12
129	44	48	9	7	5	7	8	8	11	26	11