



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Motivación laboral y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022

Tesis


Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Judith Liliam Collao Chavez

Asesor

M(o). Ider Walter Alor Bellón



M(o). Ider Walter Alor Bellón
DOCENTE
Código N° 0490 - UNJFSC

Huacho - Perú

2026



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

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Judith Liliam Collao Chavez	74552489	20-09-2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Ider Walter Alor Bellón	15737214	0000-0001-8355-7960
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Cesar Marcelino Mazuelos Cardoza	15601335	0000-0003-2938-5525
Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0009-0008-7555-0409
M(a). Tania Luz Tafur Pittman	15730137	0000-0002-4370-090X

COLLAO CHAVEZ JUDITH LILIAM

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

4%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

bdigital.uexternado.edu.co

Fuente de Internet

1%

5

Lorenzo Revuelto-Taboada. "Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral", Revista Perspectiva Empresarial, 2018

Publicación

<1%

6

Carmen Aracely Vega-Córdova, Darwin Gabriel García-Herrera, Ana Zulema Castro-Salazar, Juan Carlos Erazo-Álvarez. "Retos de docentes en la enseñanza de Lengua y Literatura en tiempos de pandemia", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2020

<1%

**Motivación laboral y calidad de vida laboral de los trabajadores
de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022**

Autora

Judith Liliam Collao Chavez

Tesis Pregrado

Asesor

M(o). Ider Walter Alor Bellón

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Huacho - Perú

2026

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, por haberme dado la vida y por ser nuestro guía para seguir por el buen camino y habernos iluminado en cada paso que dimos para la culminación de mi tesis. A mis padres por ser el pilar más importante.

Judith Liliam Collao Chávez

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios, porque nunca me desamparó y me guio en cada momento de mi vida.

Judith Liliam Collao Chávez

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	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 Específico	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitación del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II.....	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	5
2.1.2. Investigaciones nacionales	6
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Definición de términos básicos.....	27
2.4. Hipótesis de investigación.....	29
2.4.1. Hipótesis general	29
2.4.2. Hipótesis específicas	29
2.5. Operacionalización de las variables	29
CAPÍTULO III	31
3.1. Diseño metodológico	31
3.2. Población y muestra.....	31

3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	31
3.3. Técnicas de recolección de datos	32
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	32
4.1. Análisis de resultados	33
4.2. Contratación de hipótesis.....	40
CAPÍTULO V	42
5.1. Discusión de resultados.....	42
6.1. Conclusiones	45
6.2. Recomendaciones	45
REFERENCIAS	47
7.1. Fuentes bibliográficas	47
7.2. Fuentes electrónicas.....	47
ANEXOS	53
7.3. Anexo n°01 - cuestionario.....	53
7.4. Anexo n°02 – datos generales	55
7.5. Anexo n° 03 – validación y confiabilidad del instrumento.....	56
7.6. Anexo n° 04 – data de la validación y confiabilidad.....	58
7.7. Anexo n° 05 – base de datos	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas de los factores higiénico	33
Tabla 2.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas de los factores motivacionales	34
Tabla 3.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas de los Soporte institucional para el trabajo	35
Tabla 4.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas de la Seguridad en el Trabajo	36
Tabla 5.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas de la Satisfacción por el Trabajo	37
Tabla 6.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas del Bienestar logrado a través del trabajo	38
Tabla 7.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas del Desarrollo personal del colaborador	39
Tabla 8.	Distribución de frecuencia absoluta y relativas de la Administración del tiempo libre	40
Tabla 9	Pruebas de normalidad	40
Tabla 10	Prueba de Rho de Spearman entre la motivación laboral y calidad de vida laboral	41
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre los factores higiénicos y calidad de vida laboral	42
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre los factores motivacionales y calidad de vida laboral	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Factores higiénicos	33
Figura 2.	Factores motivacionales	34
Figura 3.	Soporte institucional para el trabajo	35
Figura 4.	Seguridad en el trabajo	36
Figura 5.	Satisfacción en el trabajo	37
Figura 6.	Bienestar logrado a través del trabajo	38
Figura 7.	Desarrollo personal del colaborador	39
Figura 8.	Administración del tiempo libre	40

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer de qué manera la motivación laboral influye en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón durante el año 2022. La investigación fue de tipo básica, nivel correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 219 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra de 140. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de trabajadores se encuentran en desacuerdo con las condiciones de trabajo, las posibilidades de ascenso, la autonomía laboral, la capacitación y el reconocimiento por parte de la institución. Mediante la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.756, con un nivel de significancia de 0.000, lo cual indica una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la calidad de vida laboral. En conclusión, la motivación laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

Palabras clave: Motivación laboral, calidad de vida laboral, Municipalidad Provincial de Oyón,

ABSTRACT

The present study aimed to establish how work motivation influences the quality of work life of employees at the Provincial Municipality of Oyón during the year 2022. The research was of a basic type, correlational level, non-experimental design, and quantitative approach. The population consisted of 219 workers, from which a sample of 140 was taken. The results showed that a high percentage of workers disagreed with the working conditions, promotion opportunities, autonomy at work, training, and recognition provided by the institution. Using Spearman's Rho test, a value of 0.756 was obtained with a significance level of 0.000, indicating a strong positive correlation between work motivation and quality of work life. In conclusion, work motivation significantly influences the quality of work life of employees at the Provincial Municipality of Oyón.

Keywords: *Work motivation, quality of work life, Provincial Municipality of Oyón, .*

INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, en naciones como la nuestra, la motivación laboral se ha transformado en una de las principales prioridades de las empresas. El valor de la investigación acerca de este asunto es que estas empresas y/u organizaciones reflejan la necesidad de que las personas se sientan seguras a su alrededor, de saber que su trabajo es reconocido y que los resultados no son solo a nivel de alta dirección. Esto llevó a la existencia de diversas herramientas para medir la motivación laboral y, en consecuencia, la calidad de vida laboral (Huichi, 2019).

Por lo aludido con anterioridad, la presente indagación busca establecer de qué manera la motivación laboral influye en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a plasmar el planteamiento del problema dentro de la Municipalidad Provincial de Oyón. El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico. El tercer capítulo, detalló la metodología. En el cuarto capítulo se encuentran los resultados. Mientras que, en el capítulo cinco se dio paso a la discusión para así poder desarrollar las conclusiones y recomendaciones en el sexto capítulo.

La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, muchos estudios han demostrado que existen problemas que afectan la motivación laboral y la calidad de vida laboral. En cuanto a la motivación laboral, la investigación de Checa y Rodríguez (2018) ha demostrado que, dentro de una organización, los colaboradores son reconocidos verbalmente en reuniones mensuales y solo un pequeño porcentaje recibe incentivos económicos a fin de año. En lo relacionado a la calidad de vida laboral, la investigación realizada por Andrade (2019) ha mostrado niveles bajos, lo que advierte riesgos para el bienestar físico o emocional. Se evidencia disgusto con la recompensa recibida por la labor, por lo que asumen que el entorno laboral es el responsable de su inseguridad, por lo que no se sienten alineados con las metas institucionales. Por lo tanto, ven mala la calidad de vida en la institución.

A nivel nacional, en términos de motivación laboral, la investigación de Aguirre y Carillo (2018) encontró que los trabajadores reportaron un bajo nivel de aceptación de las regulaciones externas, con más del 50% de los colaboradores afirmando. Por otro extremo, en lo que concierne a la calidad de vida laboral, la investigación efectuada por Flores (2020) muestra que el mayor porcentaje de colaboradores cree que el entorno laboral se da en la organización en un grado bajo, razón por la cual los trabajadores no potencian la sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional.

La motivación hace referencia a un factor significativo en la administración de los trabajadores, por ese motivo es necesario saber y establecer cuáles son los requerimientos en el lugar de trabajo y qué factores motivadores pueden estar involucrados, entre los que destacan el reconocimiento, los sueldos, la integración y el liderazgo. Esto llevó a la existencia de diversas herramientas para hacer el cálculo de la motivación laboral y, en consecuencia, la calidad de vida laboral (Huichi, 2019). La calidad de vida laboral son las circunstancias positivas o negativas del ambiente laboral, y la intención primordial de la organización y/u institución tiene que ser crear un excelente ambiente para los trabajadores, porque de esto se desprende la motivación laboral internamente en la

institución, no obstante, diversas empresas no consideran los requerimientos de los empleados, ya sean: individuales, de familia, sociales, pero principalmente, laborales, esto puede conducir a trabajadores desmotivados, incompetentes e insatisfechos (More, 2017). Por lo anterior la actual indagación posee como objetivo conocer de qué forma influye la motivación laboral en la calidad de vida laboral de en los empleados de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

En la Municipalidad Provincial de Oyón, se pueden esclarecer las dificultades que perjudican la calidad de vida laboral de los trabajadores, donde el medio ambiente físico es un problema notorio en la organización, ya que los empleados aprecian el nivel de comodidad que tienen en su ambiente de trabajo como no apropiado; asimismo, el ambiente tecnológico también es un problema que enfrenta la empresa ya que los equipos más utilizados por los trabajadores no están funcionando aparte de no realizar el mantenimiento necesario del equipo de manera regular; de igual forma, el ambiente de contrato es un problema muy evidente en la organización, donde los trabajadores no perciben la estabilidad laboral y de los bajos salarios percibidos, y por ende son incapaces de satisfacer sus necesidades; el ambiente de producción también es un problema que se observa en la institución, la razón es que la cantidad de trabajadores en un área no es suficiente, por lo que se produce un exceso de trabajo y no están capacitados para mejorar su perfil profesional.

De igual manera, en la Municipalidad Provincial de Oyón, asimismo se pueden evidenciar cuestiones que afectan la motivación laboral, como la necesidad de logro, ya que los empleados perciben que no pueden superarse porque no tienen capacitación ni estímulo, lo que no les permite adquirir conocimientos nuevos o avanzar; por otro extremo, los trabajadores creen que la organización no está haciendo reconocimientos periódicos, lo que los hace sentir menos motivados y menos valorados; la responsabilidad igualmente es un problema dentro de la organización porque los trabajadores sienten que las tareas que se les asignan son de alta responsabilidad pero carecen de las herramientas para llevarlas a cabo y se les asignan responsabilidades adicionales; asimismo, los empleados sienten una falta de progreso y crecimiento dentro de la organización, debido a que no pueden participar en proyectos organizacionales que les permitan lograr el éxito profesional, por lo que no pueden lograr una meta o desarrollar una carrera.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la motivación laboral influye en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera los factores higiénicos influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?
- b. ¿De qué manera los factores motivacionales influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la motivación laboral influye en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera los factores higiénicos influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- b. Establecer de qué manera los factores motivacionales influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica

La actual indagación tratará de determinar el impacto de la motivación laboral en la calidad de vida según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, para que la municipalidad a través de los resultados y conclusiones pueda conocer la realidad y

tomar acciones en caso de ser necesario. Dado que es esencial darse cuenta de que los trabajadores son el capital humano de la empresa, conocer sus necesidades reales permitirá a cada organización adoptar estrategias que contribuyan a su crecimiento y logro, la motiven y alcancen sus metas organizacionales.

Justificación teórica

El estudio actual mejorará el conocimiento que engloba la motivación laboral y la calidad de vida laboral, puesto que la indagación actual trabaja para desarrollar la teoría de F. Herzberg de conocer y evaluar la motivación laboral. Además de tener otra teoría para valorar la calidad de vida laboral.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Provincial de Oyón, provincia de Oyón, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: febrero del 2022 a setiembre 2022.
- Delimitación social: trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.
- Delimitación semántica: Motivación laboral y Calidad de vida laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es factible ya que se tienen los recursos financieros, humanos y materiales para garantizar su ejecución. Además, se tiene el tiempo y permiso de la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Torres y Ramírez (2021), “La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal”, Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo fue: hacer un análisis del vínculo entre la motivación y complacencia en el trabajo con el desempeño. La investigación tiene un diseño: no experimental. Es de: tipo transversal y correlacional. El universo fue: 1.140 empleados. La muestra fue: 103 sujetos. La técnica fue: la encuesta. Los resultados confirman que: casi todo el personal de las instituciones de alimentos del estado La Troncal están muy orgullosos, pero cabe señalar que en el aspecto social hay un indicador con la menor satisfacción del promedio es 2.55, la mediana y moda de 2, en el cual se refieren a que las instituciones no brindan cursos de desarrollo de carrera para sus empleados; también, casi todas las instituciones que operan en el sector alimentos en el estado La Troncal no cuentan con trabajadores motivados, y la falta de factores motivadores no genera insatisfacción pero su existencia favorece a la autorrealización de los empleados. La conclusión indica que: la complacencia laboral incide en el desempeño laboral, en tanto que la motivación no incide en el desempeño de los empleados.

Herrera et al. (2017), “Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella”, Institución Universitaria Escolme. Medellín. Colombia. Su objetivo fue: estudiar el grado de motivación en la fuerza de trabajo. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 400 empleados. La técnica fue: la encuesta. Los resultados confirman que: el principal motivante de los empleados que se encuestaron es la estabilidad, que es del 69.39%; de igual manera, la promoción o el ascenso internamente en la institución no es un factor motivador, con un 83.16% de los encuestados diciendo que no

tienen dicho reconocimiento. La conclusión indica que: este estudio muestra la importancia de los factores de la empresa que promueven la motivación laboral entre sus empleados, considerando que el capital humano es el activo principal de la Institución.

Villafuerte (2016), “Estudio de la motivación laboral en los funcionarios del departamento de control del servicio de rentas internas de la ciudad de Guayaquil”, Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo fue: aumentar el grado de motivación por medio de un programa de motivación laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 11 individuos. La técnica empleada fue: la encuesta. Los resultados confirman que: el 45% del personal jamás ha satisfecho su requerimiento de estima y; del mismo modo el 39 % de los empleados se siente incómodo en su lugar de trabajo, el 17 % contestó infrecuentemente, el 19 % contestó a veces, el 19 % contestó frecuentemente y el 6 % dice sentirse placentero. Las conclusiones indican que: conforme a las teorías presentadas en esta investigación y la información alcanzada por medio de encuestas elaboradas entre los trabajadores se logró establecer que los trabajadores poseen bajos grados de motivación.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Pampa y Salazar (2021), “Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021”, Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Objetivo: establecer la asociación que hay entre la motivación y calidad de vida laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 28 trabajadores. La técnica fue: la encuesta. Los resultados aseveran que: 82% de las personas tiene un grado bajo de motivación, en tanto que solo el 17.9% refleja un grado elevado; de igual forma el 36.7% señaló que la incidencia de factores personales es promedio. De igual forma, el 39.3% considera que el componente personal internamente es bajo. Finalmente, el 25% manifestó que la incidencia de factores individuales es elevada. Las conclusiones indican que: el nivel de correlación fue significativo de acuerdo con Rho Spearman con 0,805, aceptando la H1 y confirmando la existencia de asociación entre las variables investigadas, la motivación y la calidad de vida laboral.

Cuzquen (2020), “Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Túcume”, Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú. Objetivo: realizar una táctica de motivación laboral con el fin de hacer una mejora en la calidad de vida laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: descriptivo y propositivo. El universo fue: 106 trabajadores. La muestra fue: 44 trabajadores. La técnica fue: la encuesta. Los resultados confirman que: el 61.4% de las personas encuestadas jamás recibió apoyo de sus superiores en lo que respecta a la solución de problemas surgidos en el desempeño de sus operaciones, en tanto que el 36.4% manifestó que ocasionalmente. Las conclusiones indican que: el personal está más o menos satisfecho con la calidad de vida laboral que brinda la Municipalidad.

Huidobro (2020), “Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020”, Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Objetivo: determinar la intervención de la motivación y calidad de vida laboral en la complacencia laboral. Su diseño es: causal. Es de tipo: hipotético deductivo. El universo fue: 1600 trabajadores. La muestra fue: 107 trabajadores. La técnica fue: la encuesta. Los resultados confirman que: en la dimensión requerimientos de protección y seguridad, el 38.3% cree estar en el grado medio, frente al 61.7% en el grado elevado; en tanto que en la dimensión soporte institucional laboral, el 13.1% estar en el grado bajo, el 46.7 % en el grado medio y el 40.2% en el grado elevado. Las conclusiones indican que: la motivación y la calidad de vida laboral inciden en la complacencia laboral de acuerdo a los trabajadores de la salud durante el Covid-19, Lima-2020, con valores variables que afectan del 3.4% al 5.7%.

Salazar (2020), “Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020”, Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Objetivo: establecer la asociación entre la motivación y la calidad de vida laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 440 empleados. La muestra fue: 206 empleados. La técnica fue: la encuesta. Los resultados aseveran que: la IDEN y la INTRO muestran grados altos significativos en 93%, mientras que las regulaciones EXT- S Y EXT-E presentan grados deficientes, solo esperados en 5% y 6%,

proporcionalmente; además, las condiciones y medio ambiente de la calidad de vida en el trabajo fue la dimensión con más grado de manifestación regular en un 90%. Las conclusiones indican que: la relación lineal moderada y estadísticamente significativa entre la motivación y calidad de vida laboral (Rho Spearman = 0.41, $p=0,000$).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Motivación laboral

A. Definiciones

Puma y Estrada (2020) expresan que es un proceso de autoactivación por el cual un sujeto realiza una atracción hacia una meta que predetermina la acción del objeto y permite la aceptación del esfuerzo solicitado para alcanzar esa meta.

Revuelto (2018) manifiesta que la ocupación de motivación, comprendida como el grupo de habilidades y experiencias de Recursos Humanos enfocadas a generar las situaciones con el fin de cautivar, retener y lograr que los trabajadores estén motivados a apoyar al lucro de los propósitos de la organización, al usar eficiente y eficazmente sus capacidades, está invocada a ejercer un rol esencial en el triunfo organizacional.

Rivera et al. (2018) aluden que se define como la potencia psíquica que promueve a los sujetos a iniciar, conservar y perfeccionar sus operaciones en el trabajo, es estimada como la fuerza de las personas en una organización y, por ende, se transforma en la potencia psíquica de la misma empresa.

Marin y Placencia (2017) indican que la motivación laboral es una situación intrínseca la cual activa y dirige nuestras ideas e incluye todos los elementos aptos de motivar, sostener y encaminar la conducta hacia un propósito, y todas las conductas que difieren en el nivel activo o intenso de la conducta.

Peña y Villón (2017) recalcan que el inicio de la motivación es en la persona y confluyen en que el requerimiento es el punto de inicio con el fin de crear la postura requerida y trazarse objetivos que creen el triunfo. No obstante, una vez que se cubre el requerimiento, la persona establecerá otros requerimientos que sigan motivando los objetivos que anhele lograr.

B. Dimensiones

Según lo desarrollado por Mamani (2022), orientándose en la teoría de Herzberg, para poder evaluar la motivación laboral se requieren las siguientes dimensiones:

a. Factores higiénicos

De acuerdo a lo investigado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos factores se refieren a los contextos en los que trabaja un individuo. También, los factores de higiene tienen el potencial de influir vigorosamente en el comportamiento del personal, denotando el término higiene su carácter protector y profiláctico, e indicando que su propósito es prevenir la no satisfacción en el clima o amenazas potentes en el estado de equilibrio.

b. Factores motivacionales

De acuerdo a lo investigado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos tipos de factores indican el contenido del trabajo, los deberes y las responsabilidades relacionadas con la labor; la motivación manifiesta un sentir o sensación, que se expresa en el desempeño de tareas y acciones importantes en el propio puesto de trabajo.

C. Factores que intervienen en la motivación laboral

Peña y Villón (2017) señalan que hay una serie de factores que interfieren en la motivación laboral y que contribuyen a la consecución de los objetivos trazados, ya sea de forma individual o colectiva. Entre los siguientes figuran varios factores: 1° Tener una relación laboral en la que se demuestre satisfacción, motivación y desempeño; 2° Prevalencia de satisfacción laboral y expectativas de recompensa; 3° Un clima laboral efectivo en el que el personal sienta confort; y 4° Efectos de la complacencia en el trabajo.

Una vez que se identifican estos factores y la motivación está presente, es posible motivar el comportamiento del trabajador para lograr el objetivo anhelado. En el momento que el trabajador sienta que ha logrado con éxito su objetivo, sentirá que ha logrado su meta y estará en la búsqueda de otra necesidad para satisfacerla. El

empleado siempre aspira a lograr lo que se le ofrece, y la compensación es el resultado de lo logrado.

- a) **Involucramiento de los Ejecutivos:** En todas las empresas, los ejecutivos tienen un rol significativo porque son los responsables de implementar mecanismos de éxito para involucrar y motivar a sus trabajadores. Es un trabajo duro porque cada trabajador está motivado por algo diferente; básicamente, el gerente tiene que conocer las inquietudes, perspectivas y requerimientos de cada trabajador. De igual forma, los gerentes tienen que tener confianza en sus trabajadores, y delegar las labores en las que los trabajadores sientan que pueden confiar, de este modo, los trabajadores crearán un sentido de pertenencia a la empresa.

Los ejecutivos tienen que adoptar estrategias que ayuden a determinar un vínculo entre los trabajadores y la alta dirección. Además, los ejecutivos tienen que requerir y reconocer el trabajo de los empleados. El departamento de recursos humanos tiene que ser el encargado de establecer un mecanismo de evaluación de la actitud y comportamiento de cada trabajador, porque con la correcta gestión se lograrán los objetivos organizacionales.

Se requiere dirigir de manera apropiada a las personas que trabajan en la empresa, motivar a los empleados para lograr un equilibrio el cual permita a los empleados crecer y conseguir estabilidad, y a la empresa conseguir el triunfo a nivel organizacional.

Como se mencionó, se logra apreciar que la motivación laboral es uno de los factores más importantes para que una empresa maximice su potencial productivo, por lo que se puede decir que un gerente tiene que poseer buenas herramientas para el desarrollo dinámico de una fuerza de trabajo efectiva.

D. La necesidad de una perspectiva estratégica de la motivación

Según Revuelto (2018) en esta sección se expone lo que se necesita para aplicar lo que llamamos la “visión estratégica de la motivación”.

- a. En primera instancia, requiere que la situación, los objetivos y la estrategia organizativa específicos de la empresa se tengan en cuenta en sus políticas y

prácticas motivacionales. Significa que la misión, visión y metas estratégicas empresariales deben orientar la elección de determinaciones en cuanto a políticas y prácticas motivacionales y, más concretamente, en al seleccionar premios. La literatura asevera que, las actividades de recursos humanos y de motivación, particularmente tienen que cambiar según la estrategia de la empresa. Los requisitos que impone las congruencias que brinda —en lo relacionado a recursos humanos— una habilidad de desarrollo dinámico frente a una habilidad de inversión o desinversión, o las oposiciones de apoyarse en pruebas competitivas en términos de innovación, calidad o reducción de costos, son muy distintos.

- b. En segunda instancia, el enfoque estratégico implica adoptar políticas que consideren la composición de la fuerza laboral actual, las necesidades, las distinciones e incluso las diferencias de la fuerza laboral. Relacionado a ello, por ejemplo, Lepak y Snell señalan que “puede que sea muy simplista asumir que un solo tipo de vínculo laboral o conjunto de actividades de recursos humanos es apropiado para todos los trabajadores”. Argumentan que a las empresas les irá mejor si utilizan enfoques recursos humanos característicos para diferentes grupos, conforme aporten a la organización y la particularidad de sus capacidades o destrezas, ya que es sensato determinar distintos vínculos de trabajo con esos distintos grupos.
- c. El tercer factor de la perspectiva estratégica de la motivación es un enfoque holístico de las operaciones de RR.HH., cada uno de las cuales tiene que desempeñar su rol para lograr el compromiso de los trabajadores. Por ejemplo,
 - Control e integración de la información, y los procesos de comunicación.
 - El diseño del trabajo debe cumplir con los requisitos.
 - El análisis y evaluación de actitudes y habilidades tiene que ser un habilitador para determinar el ajuste adecuado entre personas y situaciones, así como una herramienta para garantizar la justicia interna.
 - El proceso de reclutar, seleccionar e integrar o socializar tiene que avalar la incorporación a la organización empresarial de personas con las competencias adecuadas.

- El inventario de capacidad tiene que permitirnos darnos cuenta del valor del capital humano de la empresa.
- La formación y el desarrollo tienen que indemnizar los requerimientos empresariales.
- La búsqueda del mercado de trabajo debería ser una herramienta para avalar la ecuanimidad externa.
- Las evaluaciones de desempeño tienen que servir como una herramienta para compensar de manera justa a quienes alcanzan las metas y adoptan comportamientos adecuados.

E. Teorías de la motivación

Peña y Villón (2017) expresan que, en este significado, brotan varias teorías acerca de la motivación las que intentan hacer una explicación y definición de la motivación y contribuir a buscar incesantemente la manera de satisfacer las necesidades humanas, entre las que se destacan las siguientes:

a. Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow catalogó la motivación de las personas dirigiéndola a la perspectiva humana inherente y la dividió en dos clases: Clase necesidades primarias, hay dos niveles; nivel uno: fisiológicas, como alimentarse, dormir y descansar, cobijo y deseo sexual; y nivel dos: necesidades de seguridad para proteger contra amenazas o peligros; designándolas necesidades básicas se convierte en la garantía de la persistencia y seguridad de la persona. Y la Clase necesidades secundarias: catalogadas en tres grados, el primer grado: requerimientos sociales están atados a la manera de ejercer de la persona en sociedad, en el que se implican el afecto, la aprobación, la contribución, el afecto y el cariño; el segundo grado: los requerimientos de autoestima, es la apreciación que la misma persona hace de sí misma. Y en el tercer grado: los requerimientos de autodesarrollo: en los que se traslada a la persona a desenvolver su enorme potencial y a prevalecer como personas.

b. Teoría de los dos Factores de Herzberg

Chiavenato divide la motivación en dos factores, centrándose en el entorno externo y en el trabajo de las personas. El primer factor: Higiénico: mezclado por las situaciones físicas y circunstanciales de labor, significa, las que envuelven a la persona y abarcan: sueldo, provechos sociales, políticas de la compañía, ambiente de los vínculos de trabajo. De la misma forma incumben a las congruencias efectivas, al enfoque circunstancial y a los componentes que las empresas hacen con el fin de entusiasmar a los trabajadores. El segundo factor: Motivacional: vinculado con todas las labores inseparables a la ocupación como: la ejecución de una labor significativa, el lucro, el compromiso, aumentos, agradecimientos, empleo de destrezas y que indemnizan en el tiempo y acrecientan el rendimiento en la organización.

c. La teoría de McClelland

McClelland categoriza esta teoría en tres necesidades: lucro, dominio e incorporación. En la que determina que un requerimiento disgustado crea una tensión que suscita unas propulsiones internamente en la persona. McClelland recalcó al mismo tiempo tres de aquellas propulsiones más imperiosas: La motivación para el lucro: la persona anhela desarrollarse y desenvolverse. La motivación por afiliación: vincularse con los sujetos en un contexto social. La motivación por competencia: es una propulsión por hacer una labor de gran superioridad y excelencia. Y la motivación por poder: es una propulsión por intervenir en los individuos y variar los contextos.

d. Teoría de la Expectativa de Vroom

Vroom fundamentado en la motivación para generar, cita que en cada sujeto que hay tres elementos que establecen la motivación con el fin de generar en los que se indican los propósitos particulares que tienen la potencia de brío para conseguir metas; el vínculo descubierto por la persona entre el rendimiento y el lucro de los propósitos particulares y la aptitud de la persona con el fin de intervenir en su grado de rendimiento. La categoría de la actual teoría descansa en el interés que se ve de la personalidad y la inestabilidad de las potencias motivadoras.

e. Teoría de Alderfer

Alderfer se basó en Maslow e identificó tres motivaciones principales de la siguiente manera: Motivación existencial: atañen a los requerimientos funcionales y de protección; Motivación para un vínculo: implica interaccionar socialmente con los demás, ayuda entusiasta, identificación y sentido de pertenencia al equipo; y Motivación de desarrollo: Se enfoca en el progreso y desarrollo particular.

f. Teoría del Establecimiento de las Metas

Locke asevera que los individuos asignan sus mismos objetivos con el fin de conseguirlos. La actual teoría confirma que laborar hacia un propósito es un fundamento esencial en la motivación de la labor que se hace, puesto que los objetivos le muestran al trabajador lo que requiere hacer y el empeño que tiene que contribuir para conseguir la meta. Si los individuos ejercen la determinación de propósito, es más posible que se trace un propósito dificultoso ya que se sienten más enredados con las elecciones en las que han mediado.

F. Formas de motivación

Rivera (2019) indica que la motivación es dividida en dos, a continuación se describen las formas.

- a. La motivación intrínseca: Puede ser definida como el entusiasmo para hacer una labor con el objetivo de apreciar el goce y la complacencia inseparables a la labor. En el establecimiento laboral competidor actual, el entusiasmo intrínseco es decisivo, a largo alcance, las personas requieren premios intrínsecos para continuar en su crecimiento. La motivación Intrínseca se enfoca en elementos internamente en la persona que se fundamentan en requerimientos particulares, un sujeto entusiasmado busca aventajar las perspectivas ya que le agrada hacer la labor y la perspectiva de labor concuerda con sus destrezas o está retado por ello, por ende, la terminación triunfante indemniza su ego y posee una intención superior al trabajo. Busca que la naturaleza intrínseca de la labor como el lucro, la gratitud, la labor atrayente, el progreso y el dominio de elección de determinaciones son enérgicos pronosticadores de complacencia laboral. Los trabajadores puede que usen las motivaciones intrínsecas de un trabajador con el fin de conseguir el máximo del rendimiento de ese trabajador y apoya al trabajador a conseguir sus propósitos de progreso competitivo. La empresa puede

que aliente la indagación del saber brindando más congruencias de adiestramiento a los trabajadores, la congruencia de transformarse en un experto elevadamente gratificado u brindando servicio de matrícula en el anhelo del trabajador de una instrucción privilegiada.

- b. La motivación extrínseca. Se crea fuera del colaborador y su conducta se encuentra interviniendo por los premios conseguidos. La motivación extrínseca es elocuentemente significativa bajo muchos contextos, como una labor diaria y no retadora. Aquí se expresa la motivación viendo de qué manera los distintos premios originan una variación en la conducta que traslada a la complacencia de propósitos destinados. Un motivador extrínseco que apoya a desenvolver intimidad en la empresa es el abastecimiento de instrumentos de labor de superioridad y renovados para el trabajador, puede ser lo nuevo en software de administración de consumidores o tecnología nueva de carretillas elevadoras para depósito, brindando instrumentos de labor de superioridad procede como un enérgico motivador exterior.

G. Elementos que intervienen en la motivación

Según Chambi (2018) la conducta, el comportamiento, los requerimientos y la complacencia son una serie de elementos relacionados con la motivación, que pueden afectar positiva o negativamente aspectos de la vida, de acuerdo a las necesidades involucradas y las metas y destinos a los que se aplican. Por ello, es relevante conocer estos aspectos para afrontarlos adecuadamente y sin prejuicios.

Por eso Chiavenato nos explica el ciclo de la motivación, el cual inicia con la aparición de la necesidad, potencia dinámica y continua que resulta de la conducta. Es por esto que cada vez que surge la necesidad, el equilibrio del cuerpo se ve afectado, resultando en una etapa de estrés, no satisfacción, irritación e inestabilidad.

Esta etapa traslada a la persona a la conducta de tener el deseo de liberarse, y si esta conducta es efectiva, el individuo satisfará esa necesidad y así desaparecerá el agobio, la no satisfacción, la inquietud y la inestabilidad, y volverá a su etapa normal.

H. Clarificación del concepto de motivación laboral

De acuerdo con Mintrop y Órdenes (2017) indican que la motivación laboral es “un grupo de potencias activas que se crean en el interior y exterior de la persona, con el fin de empezar una conducta vinculada con la labor y establecer su manera, orientación, ímpetu y permanencia”.

En la labor, los sujetos interrelacionan con sus ambientes. El ambiente de labor provoca a los colaboradores a emplear energía en maneras determinadas, con niveles inconstantes de ímpetu y permanencia. A su vez, la energía enfocada favorece al rendimiento y a la obtención de propósitos. En el momento que las empresas motivan a sus colaboradores, aquellas desean que ellos ejerzan internamente en los márgenes -extensos o angostos- de sus compromisos, pero asimismo las empresas dejan un lugar para el empleo de cierta energía discrecional. Los contextos de trabajo, que son física o psicológicamente restrictivos, puede que obliguen a los colaboradores a efectuar con los trabajos encargados. No obstante, la sujeción no entusiasma en el significado preciso del término ya que escasea de elección discrecional.

La motivación laboral se vincula con el acrecentamiento de brío que se necesita para conseguir un propósito o para hacer una labor determinada. En el momento que los colaboradores se vinculan de un modo más firme con la labor o la empresa para la cual laboran, soberanamente de las oscilaciones del brío motivacional, entonces se habla de ‘compromiso’. Este juega un rol significativo en la motivación de la labor, pero no es semejante a la motivación. Ya que la motivación en el trabajo brota a partir de una interrelación de elementos particulares y organizacionales, el modo superior de entusiasmar a los instructivos penderá de los supuestos que hay sobre el tipo de labor que se les solicita que hagan y de las peculiaridades del individuo que es cautivado a la enseñanza.

I. Factores que favorecen la motivación laboral

Según Berardi (2015) para entender qué motiva el trabajo, tenemos que darnos cuenta de que el comportamiento de las personas está motivado por un propósito. De esta forma, si el gerente es capaz de motivar al empleado para lograr las metas de la institución, eventualmente será parte de sus metas. Esto significa que un empleado

influyente dirige sus esfuerzos con el fin de lograr las metas de la institución, porque estas metas serán parte de sus mismos propósitos.

Existen muchos proyectos como personas o contextos apropiados. La motivación de un empleado puede ir desde ganar dinero con el fin de cubrir sus requerimientos esenciales y las de sus familiares hasta ganar reconocimiento en la sociedad. Se debe considerar que las motivaciones de los empleados cambian con el tiempo, cambian cuando el sujeto cubre sus necesidades y anhelos.

Para motivar a los empleados es necesario considerar su escala de valores, su cultura, su contexto financiero y las metas u objetivos que quieren lograr por medio del trabajo. El temperamento y necesidades de los empleados son factores relevantes que tienen que analizarse con el fin de garantizar que sus empleados estén motivados. Algunos autores creen que las fuentes primordiales de motivación externa son:

- a. El dinero: aunque en momentos, conforme mejora su condición económica, su valor financiero disminuye. Por ende, el dinero no motivará del mismo modo al trabajador cuyas necesidades están satisfechas, que al trabajador que lo necesita para poder vivir.
- b. Reconocimiento internamente en la empresa.
- c. El compromiso sobre el trabajo: tiene que acoplarse a la formación y las capacidades de la persona.
- d. El reconocimiento social: el trabajo apreciado y reconocido socialmente es fuente de motivación.

J. Técnicas motivacionales especiales

Berardi (2015) indica que los autores Koontz y Weihrich detallan ciertas técnicas de motivación que pueden utilizar los gerentes.

- a. Dinero: los gerentes no deben olvidar el dinero como factor de motivación, pero recuerden que para ciertos individuos que se encuentran constituyendo su familia, es más relevante que para otros que sus requerimientos económicos no son urgentes. Añaden que en muchos acontecimientos se puede decir que en muchas

empresas el dinero es una forma de darles suficientes empleados apropiados, y no esencialmente un motivador. Para que el dinero sea un motivador efectivo, se requiere que los individuos en diferentes puestos, incluso en un nivel parecido, reciban salarios los cuales reflejen su esfuerzo propio, es importante que esté basado en el desempeño.

- b. **Intervención:** esto significa considerar a las personas. Una persona está motivada en el momento que le preguntan acerca de cosas que le preocupan. Participar es asimismo una forma de reconocer y dar a las personas un sentido de obtención.
- c. **Calidad de vida laboral:** es un programa que suele ir seguido de ciertas medidas, siendo la más frecuente la formación de una junta formada por directivos y trabajadores, y el objetivo es hallar formas de aumentar la dignidad, la dignidad y la productividad de las ocupaciones laborales a través de la adquisición y diseñando puestos. El objetivo principal es generar un clima laboral propicio para los trabajadores y contribuir a la empresa. Las sugerencias acarrearán a problemas como la reestructuración de la organización, formas de mejorar la comunicación, problemas y soluciones no resueltos y otras cosas que pueden mejorar la salud y el rendimiento organizacional.
- d. **Enriquecimiento de puestos:** es relevante que los puestos laborales sean desafiantes y significativos. Los puestos pueden verse fortalecidos por la diversidad, así como dar a los trabajadores más libertad para tomar decisiones laborales, fomentando la participación y colaboración entre los trabajadores, asumiendo la responsabilidad individual de su trabajo, incluyendo a los empleados en las determinaciones relacionadas con el entorno del lugar de trabajo, como la luminosidad y la limpieza.

Variable dependiente: Calidad de vida laboral

A. Definiciones

Lumbreras et al. (2019) indican que es el nivel de satisfacción tanto a nivel individual como profesional que los empleados experimentan al desempeñar en su puesto laboral y en su lugar de trabajo.

Castro et al. (2018) expresan que se refiere principalmente a indemnizar esas necesidades de los empleados que desean reconocimiento, seguridad en el empleo, y a nivel familiar, motivación, seguridad y retribución justa e igualitaria.

Cruz (2018) afirma que la calidad de vida laboral o la calidad de vida en el trabajo, se fundamenta en los sentimientos expresados por los trabajadores de la institución de su nivel de satisfacción o no satisfacción en el ambiente en el que trabajan.

Molina et al. (2018) aluden que es una filosofía sobre administración la cual optimiza la dignidad de los trabajadores, genera un cambio cultural y proporciona congruencias para el desarrollo y el crecimiento individual.

B. Dimensiones

Cuzquen (2020) afirma en su estudio que la calidad de vida laboral se manifiesta de diferentes formas cuando el trabajador, a través del uso y conforme su opinión, realiza la satisfacción de sus necesidades:

Soporte Institucional para el trabajo: Está asociado a muchos procesos relacionados con el ambiente de trabajo que controla la organización, con el único propósito de mejorar el trabajo.

Seguridad en el trabajo: Se brindan distintas oportunidades a los empleados, que tienen una fuerte relación con la organización, métodos de trabajo establecidos, ingresos económicos que reciben por el trabajo realizado, herramientas que tienen para su trabajo, que tienen beneficios del contrato obtenidos por su trabajo y la producción de lo que ellos han hecho, debido a sus habilidades.

Satisfacción por el trabajo: es el nivel de la satisfacción que percibe un trabajador por su labor.

Bienestar a través del trabajo: Es el estado de salud física, mental y social que debe tener un empleado para poder desempeñar su trabajo.

Desarrollo personal del trabajador: Significa tener la oportunidad de hacer variaciones individuales que le permitan aumentar su potencial para la labor que realiza.

Administración del tiempo libre: Son considerados muchos factores los cuales abarcan la alegría de vivir y darse un espacio fuera de las horas de trabajo, donde esto le permitirá al empleado mejorar su desempeño a nivel social.

C. Determinación de la calidad de vida laboral

Lumbreras et al. (2019) indican que la calidad de vida laboral se determina por:

- El tipo de liderazgo y administración,
- dependiendo de las situaciones laborales,
- pago,
- interés y atracción en actividades ejecutadas,
- así como el grado de logro y progreso personal y del equipo.

Numerosas investigaciones han confirmado que los trabajadores que descubren una calidad de vida laboral satisfactoria, tiene un resultado positivo en el desempeño y resultados generales de la empresa. La búsqueda de la calidad de vida laboral se ha convertido en un asunto importante porque las organizaciones de hoy en día están cada vez más interesadas en atraer y retener a los mejores trabajadores y fortalecer los vínculos laborales con la empresa, promocionando la prosperidad general de los empleados en el ámbito de trabajo, social y familiar.

D. Clasificación de los factores de la calidad de vida en el trabajo

Castro et al. (2018) clasificaron en cuatro categorías los factores que forman la palabra “calidad de vida”, del siguiente modo:

- a. Factores personales. Es la satisfacción de necesidades mediante la labor para que puedan conseguir el cumplimiento total del trabajo.

- Equilibrar el trabajo y la familia. - Ocurre cuando las exigencias y presiones del trabajo se superponen con las exigencias y presiones individuales y familiares.
 - Satisfacción laboral. - La actitud del trabajador, creando un ambiente emocional positivo y agradable relacionado con su trabajo y sus actividades se realizan en la empresa.
 - Carrera y desarrollo profesional. - Hace referencia a las congruencias que la institución brinda a los empleados con el fin de mejorar sus habilidades en el trabajo.
 - Motivación laboral. – Hace referencia a una serie de obligaciones, anhelos y perspectivas que poseen los colaboradores con la finalidad de indemnizar sus necesidades individuales, laborales, competitivas y lograr sus metas a través del desempeño de su trabajo.
 - Sentirse cómodo en el trabajo. Este es el nivel de desempeño que tiene un empleado en su lugar de trabajo basado en el desempeño y el grado de disfrute de su experiencia laboral.
- b. Componentes del ambiente laboral. Pueden poner en peligro la seguridad y el bienestar de los empleados, afectando a su calidad de vida.
- Escenarios y medio ambiente laboral. - Son los aspectos técnicos, organizacionales y sociales del lugar de trabajo y procesos laborales donde los empleados desempeñan sus funciones en relación con su salud, bienestar físico y mental.
 - Seguridad y salud laboral. - Es el conocimiento del empleado sobre la medida en que la organización usa estándares profesionales dirigidos a prevenir, proteger y eliminar los riesgos que amenazan la salud.
- c. Elementos del trabajo y organizacionales. Se relaciona con la organización, cuestiones de trabajo y desempeño laboral que favorecen a una mejor calidad de vida laboral.

- Contenido y significado de la labor. - Percepción de realizar una labor atrayente, significativa, variada y con oportunidades para la toma de decisiones y el crecimiento personal.
 - Pago de costes laborales. - La idea del empleado de recibir una recompensa económica completa por parte de la organización por los conocimientos y habilidades empleadas con éxito para resolver diversas tareas.
 - Independencia y control en el trabajo. - Hace referencia al nivel de libertad e independencia que una institución otorga a sus empleados con el fin que se organicen y efectúen sus labores.
 - Estabilidad en el trabajo. - Es cuando se tiene la certeza de que el trabajo puede continuarse durante el período especificado en el contrato.
 - Intervención en la elección de determinaciones. - Aquí, la empresa informa y brinda a sus trabajadores los recursos para participar y hacer valer sus capacidades en la elección de determinaciones.
- d. Elementos del entorno social-laboral. Son los que indemnizan requerimientos a nivel social e interpersonal en el centro laboral.
- Vínculos interpersonales. – Es la probabilidad que posee el empleado de poder comunicarse de manera libre y abierta con sus jefes, colegas y sujetos que se relacionan con la institución.
 - Feedback. - Es el nivel en que el empleado recibe datos de sus jefes y colegas sobre su desempeño en el trabajo.
 - Apoyo organizacional. – Es cuando el empleador percibe un respaldo de parte de la empresa y sus jefes.
 - Reconocimiento. - Estas medidas son tomadas por la organización y las autoridades para celebrar, felicitar o agradecer el trabajo realizado.

E. Evaluación de desempeño y calidad de vida del trabajador

Según Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019) desde 1920 se ha hecho un esfuerzo por definir la actitud del empleado como parte activa y significativa de la organización, y se ha recomendado incluir en los métodos de evaluación del desempeño métodos conductuales y un enfoque integrado de medición de personas y trabajo, con la finalidad que la buena conducta laboral sea apropiada y gratificante. Por ese motivo, se han desarrollado tácticas que evalúan a las personas y la gestión del trabajo de los empleados, de cierto modo que logren utilizar el conocimiento y mejorar su entorno en base a lo ocurrido en su trabajo.

De esta manera, es necesario hablar de la calidad de vida laboral, como un objetivo que permite determinar responsabilidades organizativas comunes para asegurar que las condiciones laborales se mejoren; es un proceso encaminado a alcanzar complacientemente los propósitos planteados mediante la intervención activa de los trabajadores, promoviendo un alto grado de complacencia laboral e inculcando la idea central de calidad de vida laboral, reconociendo la dignidad humana de sus integrantes. Además, se toma en cuenta el nivel de conciencia y atribución que los empleados derivan de su práctica de forma objetiva y subjetiva, en relación con las situaciones apropiadas de trabajo como la seguridad laboral, aspectos establecidos y salariales, progreso individual y competitivo, resultados institucionales, etc.

Como efecto, la calidad de vida laboral promueve la buena salud, las posturas eficaces entre los integrantes de la empresa en todos los grados, situaciones óptimas individuales y laborales, conjuntamente de identificar los problemas que necesitan la elección de determinaciones, ya que de ello depende la calidad de rendimiento y los resultados organizacionales. Cuando se considera los puntos anteriores y el análisis del documento realizado, se puede demostrar la importancia de la ED para el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, ya que informa las necesidades de capacitar, informa a los individuos importantes de la institución, las habilidades de los evaluados, beneficia el progreso individual partiendo del feedback y la autoevaluación; también, ayuda a crear un entorno de trabajo apropiado para todos los empleados en todos los niveles.

F. Calidad de vida laboral y su relación con otros elementos organizacionales

Según Cruz (2018) en el campo del estudio, el concepto de calidad de vida en el trabajo no es nuevo, pero se estudia frecuentemente y hay nuevos resultados al respecto. Si se analiza detalladamente, estudios recientes revelan su vínculo efectivo con otros factores organizacionales en el estudio de los factores humanos en las empresas; los primordiales son descritos posteriormente.

- a. La CVL y el coaching gerencial. Se puede expresar que el coaching incide en varios aspectos e indicadores de la CVL, ya que una de las competencias básicas del coaching es el establecimiento de relaciones interpersonales. Denfeld Wood opina que el coaching tiene tres objetivos: 1. Mejorar vidas: nivelar los roles tanto profesionales como individuales; 2. Liderazgo: optimiza las habilidades tanto interpersonales como las de equipo; y 3. Ser conscientes de nuestras carencias y de las oportunidades de crecimiento que podemos tener.
- b. La calidad de vida laboral en términos de esfuerzo y atractivo laboral. Los recursos humanos son el recurso central de una empresa en su función de vincular la calidad del trabajo, el compromiso laboral y el atractivo laboral con el capital psicológico y el desempeño laboral. En el momento que los trabajadores se sienten atraídos por su trabajo, quieren conservarlo. Por ello, lo encuentran atractivo, lo que estimula su capacidad de trabajo y despierta su interés por realizar las tareas asignadas, aumentando así la satisfacción laboral.
- c. La calidad de vida laboral y la responsabilidad social corporativa. En las sociedades de hoy en día, la noción de responsabilidad social se ha aplicado en la mayoría de los contextos de la actividad en las personas. Actualmente, las organizaciones corporativas necesitan volverse socialmente responsables ante los integrantes de las comunidades en las que efectúan sus labores discretas.
- d. La calidad de vida laboral y el propósito de rotación de trabajadores. Las empresas tienen que implementar estrategias con el fin de someter la rotación de trabajadores, acrecentar la autonomía otorgada a los trabajadores y propiciar la motivación de aprendizaje para retener a los profesionales competitivos.

- e. CVL y el acoso en el trabajo. Según Nazir, el acoso afecta la vida en el trabajo de un empleado, la presión laboral y el compromiso organizacional agravan este efecto. Por otro lado, el hostigamiento y el acoso en el trabajo son lo mismo: Es un fenómeno repetido, persistente y crónico que conduce a la inestabilidad del clima laboral.
- f. Calidad de vida laboral y cambio en la organización. De acuerdo con López, García y Antonio, debido a que las organizaciones son sistemas abiertos y dinámicos, están en constante cambio; por ello, es fundamental comprender qué implica el cambio, los factores que lo afectan y la forma más adecuada de dirigirlo dentro de la organización.
- g. CLV y la discapacidad intelectual. De esta forma no se incluye la calidad de vida laboral, puesto que autores como Flores, Jenaro, Gonzalez-Gil y García-Calvo muestran que un empleado con discapacidad intelectual encuentra complacencia laboral por el trabajo por el mero hecho de conseguir un cargo, y no adecuadamente como efecto del bienestar que practican otras dimensiones laborales, como, por ejemplo, las situaciones propias del sitio.

G. Importancia de la calidad de vida laboral

Ríos (2018) indica que la importancia de la calidad de vida laboral en la organización reside en su beneficio, y las utilidades que trae para la organización y los empleados son diversos; hay certeza positiva de que la adopción de programas para mejorar la CVL beneficia a las organizaciones en los aspectos mencionados a continuación:

- a. Optimiza el Funcionamiento Económico: Home Depot en 1999, se caracterizó por una “cultura basada en la independencia” en la que se alentaba a los trabajadores a tomar riesgos en sus determinaciones comerciales, lo que resultó en un crecimiento de las ganancias a un promedio del 24% anual.
- b. Productividad incrementada. En 2008, la organización Fleet Finance Group rediseñó los deberes y compromisos en sus dos lugares de trabajo con el fin de adaptarse a la vida laboral y las necesidades de sus trabajadores, y la gente descubrió que se reducía el estrés, se reducía el cambio de un sitio a otro y se

cumplían u superaban los objetivos de producción. Además, la revista “Working Mother” comunicó que el Centro de Operaciones Financieras de Hewlett-Packard duplicó su rendimiento, ya que ciertos empleados comenzaron a usar una semana laboral comprimida.

- c. Somete los costos de operación. La investigación de la Conferencia 2000, a la que asistieron 200 ejecutivos de 158 empresas, mostró que una gran cantidad de empresas multinacionales informaron ahorros significativos y mejoraron la productividad luego de implementar maneras nuevas de trabajo que incentivaban a los trabajadores para que creen y compartan sus conocimientos.
- d. Fortalece la Confianza y Fidelidad de los Empleados. Ciertas investigaciones recomiendan que el grado de confianza en los trabajadores se encuentra directamente asociado con la réplica de la empresa a sus requerimientos. De esa manera, una medición, efectuada en 2009, sustentada en datos del Instituto Walker Hudson sobre 2.000 trabajadores en 48 estados de los Estados Unidos de Norteamérica, encontró que los factores con más impacto en la CVL son: transparencia, inquietud por los trabajadores, confianza, reputación organizacional, recursos de trabajo y trabajadores.
- e. Somete el Ausentismo: Las investigaciones revelan que cuanto mayor es el compromiso empresarial con sus trabajadores, menor es el ausentismo. En Florida (EE.UU.), el grupo de Aladdin redujo el ausentismo en un 50% y elevó el rendimiento en un 10%, al hacer una implementación de un sistema de jornada laboral flexible de 4.5 días semanales.

H. Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional

De acuerdo con García et al. (2021) la calidad de vida laboral puede ser abordada partiendo de un propósito y una perspectiva, que se conjugan cuando los individuos, por su trabajo y visión, ven que ciertos requerimientos son satisfechos; pueden ir desde promesas de acuerdos contractuales, salud y salarios hasta el progreso individual y el nivel de complacencia que tienen en el trabajo. En términos demográficos, la calidad de vida laboral se ha estudiado en miembros del consejo, vendedores, personal de la salud, profesionales de la educación, y docentes

pensionados. Este programa, incentiva y revela el interés de calidad de vida laboral en distintos sectores.

Las investigaciones de docentes se centraron en los elementos asociados con la complacencia en el trabajo, el vínculo entre los objetivos, las creencias sobre la eficacia de la enseñanza y la regulación de la motivación para el aprendizaje (autocontrol y motivación para el aprendizaje), riesgos psicosociales, bienestar laboral, compromiso organizacional, burnout, y con las disfonías funcionales. También, se identificaron grados bajos y moderados de calidad de vida laboral en los docentes. Se halló que tener relaciones perfectas con colegas y jefes favorece una mejor calidad de vida laboral. Al mismo tiempo, se han conseguido vínculos significativos entre la calidad de vida laboral y la capacidad física, la responsabilidad social corporativa, el liderazgo espiritual, la inteligencia emocional, el engagement y la autoeficacia.

La autoeficacia, por otro lado, es la creencia que una persona tiene sobre sus habilidades. Dicho esto, el término Autoeficacia Profesional (AEP) ha sido acuñado para adaptarse al contexto del trabajo. Esto se entiende como la creencia de un empleado en el éxito de sus actividades relacionadas con el trabajo. Un conocimiento positivo de la autoeficacia beneficia el desarrollo óptimo de la actividad y el desarrollo de habilidades personales. Por lo tanto, los sujetos con alta autoeficacia creen en su capacidad y destreza para contestar y controlar estímulos ambientales específicos. La autoeficacia se abordó desde dos perspectivas principales. a) generales, que cubren una categoría extensa de contextos de la vida diaria, y b) específicas, las cuales son mismas de una carrera o trabajo. La autoeficacia se relaciona de manera positiva con componentes como el optimismo, el engagement, la complacencia y la motivación laboral, y negativamente con el estrés en el trabajo y el burnout.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación laboral

Rivera et al. (2018) explican que la motivación laboral se define como la “potencia psíquica que promueve a los sujetos a empezar, conservar y perfeccionar sus labores en el trabajo, es estimada como la fuerza de las personas en una organización y, por ende, se transforma en la potencia psíquica de la misma empresa” (p. 2).

Calidad de vida laboral

Lumbreras et al. (2019) indican que la CVL (calidad de vida laboral) “es el nivel de satisfacción tanto a nivel individual como profesional que los empleados experimentan al desempeñar en su puesto laboral y en su lugar de trabajo” (p. 88).

Factores higiénicos

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos factores se refieren a los contextos en los que trabaja un individuo. También, los factores de higiene tienen el potencial de influir vigorosamente en la conducta de los empleados.

Factores motivacionales

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos tipos de factores indican el contenido del trabajo, los deberes y las responsabilidades relacionadas con la labor.

Soporte Institucional para el trabajo

Está asociado a muchos procesos relacionados con el ambiente de trabajo que controla la organización, con el único propósito de mejorar el trabajo (Cuzquen, 2020).

Seguridad en el trabajo

Se brindan distintas oportunidades a los empleados, que tienen una fuerte relación con la organización, métodos de trabajo establecidos, ingresos económicos que reciben por el trabajo realizado, herramientas que tienen para su trabajo, que tienen beneficios del contrato obtenidos por su trabajo y la producción de lo que ellos han hecho, debido a sus habilidades (Cuzquen, 2020).

Satisfacción por el trabajo

Es el nivel de la satisfacción que percibe un empleado por su labor (Cuzquen, 2020).

Bienestar a través del trabajo

Es el estado de salud física, mental y social que debe tener un empleado para poder desempeñar su trabajo (Cuzquen, 2020).

Desarrollo personal del trabajador

Significa tener la oportunidad de realizar cambios personales que le permitan aumentar su potencial para el trabajo que realiza (Cuzquen, 2020).

Administración del tiempo libre

Son tomados en cuenta muchos elementos los cuales abarcan la alegría de vivir y darse un espacio fuera de las horas de trabajo, donde esto le permitirá al empleado mejorar su desempeño a nivel social (Cuzquen, 2020).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La motivación laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los factores higiénicos influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- b. Los factores motivacionales influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACIÓN LABORAL	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo y bienestar. - Competencia técnica de supervisor. - Seguridad en el puesto.
	Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento con libertad para decidir. - Necesidades y posibilidades de ascenso. - Utilización plena de las habilidades personales.

Fuente: Mamani (2022).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión laboral - Apoyo de los superiores para la realización del trabajo. - Oportunidades de promoción. - Autonomía
	Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos o salarios. - Insumos para el trabajo. - Capacitación en el trabajo.
	Satisfacción por el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicación al trabajo. - Reconocimiento por el trabajo. - Autovaloración.
	Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la institución. - Disfrute de la actividad laboral. - Satisfacción por la vivienda. - Evaluación de la salud general.
	Desarrollo personal del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - Logros. - Expectativas de mejora. - Seguridad personal.
	Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del tiempo libre. - Equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: Cuzquen (2020).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, porque el propósito “es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

Diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 219 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 219}{0.0025(219 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 139.72$$

Está representada por 140 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir las variables, motivación laboral y calidad de vida laboral. Y, fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la motivación laboral

Tabla 1

Distribución de frecuencia absoluta y relativas de los factores higiénico

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La municipalidad le brinda apropiadas las condiciones de trabajo y de bienestar.	20	14.3%	24	17.1%	34	24.3%	32	22.9%	30	21.4%
2. Su supervisor demuestra tener las competencias técnicas necesarias para cumplir con su rol.	28	20.0%	20	14.3%	31	22.1%	26	18.6%	35	25.0%
3. La municipalidad le brinda seguridad en su puesto laboral.	23	16.4%	33	23.6%	26	18.6%	27	19.3%	31	22.1%

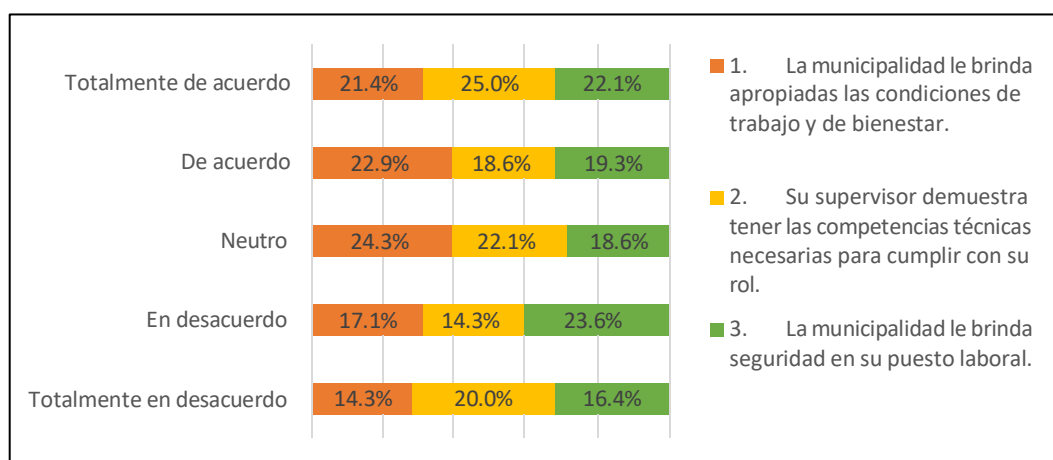


Figura 1. Factores higiénicos.

Tabla 1, en referencia a si la municipalidad le brinda apropiadas las condiciones de trabajo y de bienestar el 44.3% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si su supervisor demuestra tener las competencias técnicas necesarias para cumplir con su rol que el 43.6% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si la municipalidad le brinda seguridad en su puesto laboral el 41.4% determinaron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 2

Distribución de frecuencia absoluta y relativas de los factores motivacionales

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. La municipalidad le brinda la libertad para decidir cómo realizar sus funciones.	23	16.4%	21	15.0%	30	21.4%	34	24.3%	32	22.9%
5. Tiene posibilidades de ascensos dentro de la municipalidad.	29	20.7%	20	14.3%	32	22.9%	26	18.6%	33	23.6%
6. La municipalidad le brinda la oportunidad de utilizar en pleno sus habilidades personales.	26	18.6%	33	23.6%	30	21.4%	27	19.3%	24	17.1%



Figura 2. Factores motivacionales.

Tabla 2, en referencia a si la municipalidad le brinda la libertad para decidir cómo realizar sus funciones el 47.1% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si tiene posibilidades de ascensos dentro de la municipalidad que el 42.1% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si la municipalidad le brinda la oportunidad de utilizar en pleno sus habilidades personales el 42.1% determinaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

B. Análisis descriptivo de la calidad de vida laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencia absoluta y relativas de los Soporte institucional para el trabajo

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Siente que la supervisión laboral que mantiene la municipalidad es la correcta.	22	15.7%	22	15.7%	32	22.9%	38	27.1%	26	18.6%
8. Los superiores le brindan su apoyo para la realización de su trabajo.	27	19.3%	25	17.9%	30	21.4%	31	22.1%	27	19.3%
9. Existe oportunidades de mejorar su sueldo dentro de la municipalidad.	27	19.3%	31	22.1%	28	20.0%	25	17.9%	29	20.7%
10. Es autónomo al realizar su trabajo.	29	20.7%	26	18.6%	29	20.7%	24	17.1%	32	22.9%

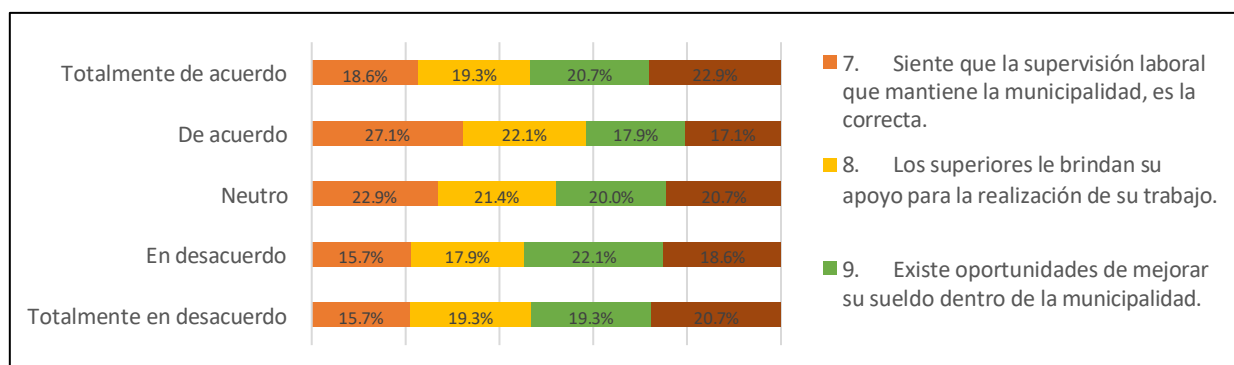


Figura 3. Soporte institucional para el trabajo.

Tabla 3, en referencia a si siente que la supervisión laboral que mantiene la municipalidad es la correcta el 45.7% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si los superiores le brindan su apoyo para la realización de su trabajo que el 41.4% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si existe oportunidades de mejorar su sueldo dentro de la municipalidad el 41.4% determinaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si es autónomo al realizar su trabajo que el 40% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia absoluta y relativas de la Seguridad en el Trabajo

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Está conforme con el sueldo que percibe.	22	15.7%	21	15.0%	33	23.6%	37	26.4%	27	19.3%
12. La municipalidad le brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.	25	17.9%	22	15.7%	35	25.0%	24	17.1%	34	24.3%
13. La municipalidad capacita a su personal.	29	20.7%	35	25.0%	25	17.9%	29	20.7%	22	15.7%



Figura 4. Seguridad en el trabajo.

Tabla 4, en referencia a si está conforme con el sueldo que percibe el 45.7% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad le brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades que el 41.4% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si la municipalidad capacita a su personal el 45.7% determinaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 5

Distribución de frecuencia absoluta y relativas de la Satisfacción por el Trabajo

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Es dedicado al trabajo.	23	16.4%	21	15.0%	32	22.9%	33	23.6%	31	22.1%
15. Su trabajo es reconocido por la municipalidad.	30	21.4%	22	15.7%	29	20.7%	30	21.4%	29	20.7%
16. Se siente conforme cuando realiza una autoevaluación a su desempeño.	27	19.3%	28	20.0%	28	20.0%	28	20.0%	29	20.7%



Figura 5. Satisfacción en el trabajo.

Tabla 5, en referencia a si es dedicado al trabajo el 45.7% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si su trabajo es reconocido por la municipalidad que el 42.1% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si se siente conforme cuando realiza una autoevaluación a su desempeño el 40.7% acotaron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 6

Distribución de frecuencia absoluta y relativas del Bienestar logrado a través del trabajo

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. Se identifica con la municipalidad.	19	13.6%	26	18.6%	33	23.6%	36	25.7%	26	18.6%
18. Disfruta de las actividades que realiza dentro de la municipalidad.	21	15.0%	24	17.1%	27	19.3%	37	26.4%	31	22.1%
19. Se siente satisfecho con la edificación que tiene la municipalidad.	31	22.1%	20	14.3%	30	21.4%	30	21.4%	29	20.7%
20. La municipalidad brinda las condiciones de salubridad apropiadas.	30	21.4%	31	22.1%	28	20.0%	25	17.9%	26	18.6%

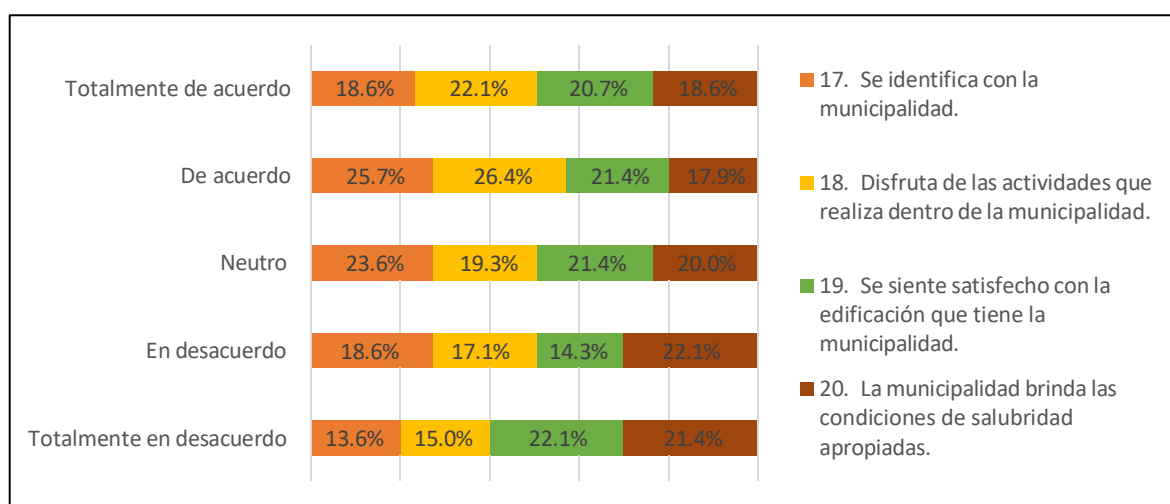


Figura 6. Bienestar logrado a través del trabajo.

Tabla 6, en referencia a si se identifica con la municipalidad el 44.3% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si disfruta de las actividades que realiza dentro de la municipalidad que el 48.6% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si se siente satisfecho con la edificación que tiene la municipalidad el 42.1% acotaron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si se siente conforme cuando realiza una autoevaluación a su desempeño el 43.6% determinaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 7

Distribución de frecuencia absoluta y relativas del Desarrollo personal del colaborador

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. Siente que viene logrando cosas importantes en la municipalidad.	24	17.1%	20	14.3%	27	19.3%	34	24.3%	35	25.0%
22. Mantiene altas expectativas de mejora dentro de la municipalidad.	28	20.0%	20	14.3%	27	19.3%	33	23.6%	32	22.9%
23. Se siente seguro dentro de la municipalidad.	28	20.0%	35	25.0%	33	23.6%	20	14.3%	24	17.1%

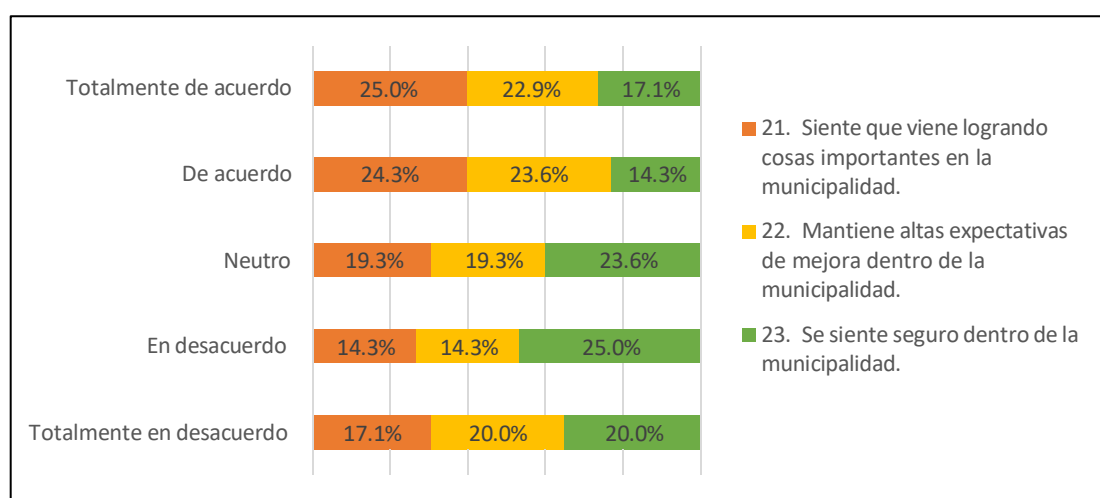


Figura 7. Desarrollo personal del colaborador.

Tabla 7, en referencia a si siente que viene logrando cosas importantes en la municipalidad el 49.3% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si mantiene altas expectativas de mejora dentro de la municipalidad que el 46.4% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si se siente seguro dentro de la municipalidad el 45% determinaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 8

Distribución de frecuencia absoluta y relativas de la Administración del tiempo libre

	TDS		EDS		N		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24. El trabajar en la municipalidad le da la oportunidad de planificar su tiempo libre.	17	12.1%	25	17.9%	35	25.0%	36	25.7%	27	19.3%
25. Mantiene un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar.	25	17.9%	21	15.0%	32	22.9%	35	25.0%	27	19.3%

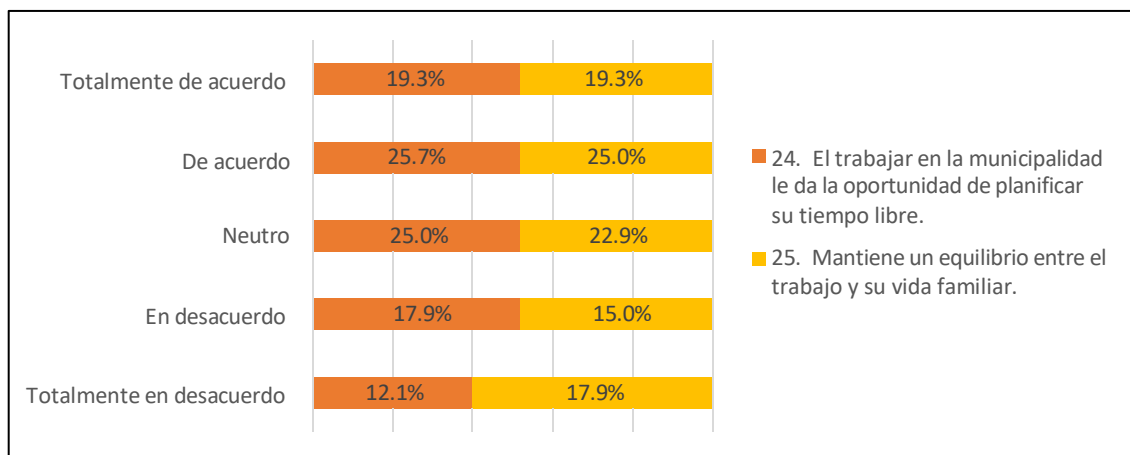


Figura 8. Administración del tiempo libre.

Tabla 8, en referencia a si el trabajar en la municipalidad le da la oportunidad de planificar su tiempo libre el 45% resaltaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si mantiene un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar que el 44.9% comentaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.094	140	0.004
Factores higiénicos	0.091	140	0.007
Factores motivacionales	0.132	140	0.000
Calidad de vida laboral	0.077	140	0.041

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se empleó la de Kolmogrov-Smirnov. Se concluye que no presenta una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la Prueba de Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre la motivación laboral y calidad de vida laboral

			Motivación laboral	Calidad de vida laboral
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.756**
	laboral	Sig. (bilateral)		0.000
		N	140	140
Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	.756**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	140	140

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

Se muestra en la Tabla 9 que la motivación laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.756, estableciendo un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.000 logrando ser menor al establecido de 0,05.

Hipótesis específica 1

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre los factores higiénicos y calidad de vida laboral

			Factores higiénicos	Calidad de vida laboral
Rho de	Factores	Coefficiente de correlación	1.000	.732**
	higiénicos	Sig. (bilateral)		0.000
		N	140	140
Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	.732**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0.000	

N

140

140

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

Se muestra en la Tabla 10 que los factores higiénicos influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.691, estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000 logrando ser menor al establecido de 0,05.

Hipótesis específica 2

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre los factores motivacionales y calidad de vida laboral

			Factores motivacionales	Calidad de vida laboral
Rho de	Factores	Coeficiente de correlación	1.000	.691**
	motivacionales	Sig. (bilateral) N	140	0.000 140
Spearman	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	.691**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral) N	0.000 140	140

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

Se muestra en la Tabla 11 que los factores motivacionales influyen significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.691, estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000 logrando ser menor al establecido de 0,05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En cuanto al propósito general fue determinar de qué forma la motivación laboral tiene influencia en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman se consiguió un valor de 0.756, estableciendo un grado positivo elevado y con un nivel de significación de 0.000 logrando ser inferior al establecido de 0,05. Esto sugiere que el aumento de los grados de satisfacción laboral conduce a grados elevados de satisfacción laboral, compromiso laboral y compromiso organizativo, que a su vez conducen a una mejor calidad de vida laboral. De esta manera, en el ámbito internacional, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando la motivación laboral y la calidad de vida laboral. Respecto a la motivación laboral, el estudio realizado por Checa y Rodríguez (2018) evidencian que dentro de la institución los trabajadores han sido reconocidos laboralmente de manera verbal en juntas mensuales, y solo un porcentaje mínimo recibió un incentivo económico a final del año. Por otro lado, respecto a la calidad de vida laboral la investigación elaborada por Andrade (2019) ha mostrado niveles bajos, lo que advierte riesgos para el bienestar físico o emocional. Se evidencia disgusto con la recompensa recibida por la labor, por lo que asumen que el entorno laboral es el responsable de su inseguridad, por lo que no se sienten alineados con las metas institucionales. Por lo tanto, ven mala la calidad de vida en la institución. Asimismo, A nivel nacional, en términos de motivación laboral, la investigación de Aguirre y Carillo (2018) encontró que los trabajadores reportaron un bajo nivel de aceptación de las regulaciones externas, con más del 50% de los colaboradores afirmando. Por otro extremo, en lo que concierne a la calidad de vida laboral, la investigación efectuada por Flores (2020) muestra que el mayor porcentaje de colaboradores cree que el entorno laboral se da en la organización en un grado bajo, razón por la cual los trabajadores no potencian la sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional.

En cuanto al primer objetivo fue determinar de qué forma los factores higiénicos tienen influencia en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman se consiguió un valor de 0.732, estableciendo un grado positivo alto y con un nivel de significación de 0.000 logrando ser inferior al establecido de 0,05. Sin lugar a duda, estos factores están enlazados con los aspectos físicos y psicológicos del entorno laboral, puntualmente en referencia a la ventilación, iluminación, la temperatura y los niveles de ruido, asimismo la seguridad laboral. En la cual la carencia de uno de ellos podría provocar una disminución en la productividad, absentismo y rotación de personal. Ante lo expuesto, el autor Herrera et al. (2017) en su indagación titulada “Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella”, sus resultados sostienen que el principal motivante de los empleados que se encuestaron es la estabilidad, que es del 69.39%; de igual manera, la promoción o el ascenso internamente en la institución no es un factor motivador, con un 83.16% de los encuestados diciendo que no tienen dicho reconocimiento. La conclusión indica que: este estudio muestra la importancia de los factores de la empresa que promueven la motivación laboral entre sus empleados, considerando que el capital humano es el activo principal de la Institución.

En cuanto al segundo objetivo fue establecer de qué manera los factores motivacionales influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman se consiguió un valor de 0.691, estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 logrando ser inferior al establecido de 0,05. Por lo tanto, al proporcionar factores positivos como la seguridad en el empleo, trabajo significativo, el reconocimiento y la recompensa a los empleados, se generará un clima que conduzcan a una mayor satisfacción laboral, que ayude a fomentar un sentimiento de pertinencia y compromiso. Bajo este contexto, Torres y Ramírez (2021) en su tesis de titulación con título “La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal”, la cual sus resultados sostienen que casi todo el personal de las instituciones de alimentos del estado La Troncal están muy orgullosos, pero cabe señalar que en el aspecto social hay un indicador con la menor satisfacción del promedio es 2.55, la mediana y moda de 2, en el cual se refieren a que las instituciones no brindan cursos de desarrollo de carrera para sus empleados; también, casi todas las instituciones que

operan en el sector alimentos en el estado La Troncal no cuentan con trabajadores motivados, y la falta de factores motivadores no genera insatisfacción pero su existencia favorece a la autorrealización de los empleados. La conclusión indica que: la complacencia laboral incide en el desempeño laboral, en tanto que la motivación no incide en el desempeño de los empleados.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los factores higiénicos tienen influencia significativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman se consiguió un valor de 0.732, estableciendo un grado positivo elevado y con un nivel de significación de 0.000 logrando ser inferior al establecido de 0,05. Esto implica que a medida que la municipalidad garantice políticas de incentivos eficientes y proporcionar un entorno de trabajo agradable y solidario mediante la organización de reuniones de confraternidad, será mayor el cumplimiento de las metas.
- Los factores motivacionales tienen influencia significativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman se consiguió un valor de 0.691, estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 logrando ser inferior al establecido de 0,05. Esto implica que a medida que se desarrolle talleres y capacitaciones que fortalezcan sus habilidades personales de manera permanente y a través de ello brindar oportunidades de mejora y una adecuada autonomía al desarrollar sus operaciones.
- La motivación laboral tiene influencia significativa en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. En la cual es respaldado por los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman se consiguió un valor de 0.756, estableciendo un grado positivo alto y con un nivel de significación de 0.000 logrando ser inferior al establecido de 0,05.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Oyón garantizar políticas de incentivos eficientes y proporcionar un entorno de trabajo agradable y solidario mediante la organización de reuniones de confraternidad con la finalidad de conseguir que las metas se cumplan.

- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Oyón, desarrollar talleres y capacitaciones que fortalezcan sus habilidades personales de manera que a través de ello brindar oportunidades de mejora y una adecuada autonomía en el desarrollo de sus actividades del personal.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

- Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivacion y desempeño laboral en la Ugel Yarowilca*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre_lh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, Z. (2019). Administracion de la calidad de vida laboral en psicologos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogota, Colombia. *Revista estrategica organizacional*, 8(2), 145-178. Obtenido de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/3435/3397>
- Berardi, A. (2015). Motivación laboral y Engagement. *Universidad Fasta*, 1-67. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (Diciembre de 2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa,

Arequipa. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/7413/RIchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Checa, V., & Rodriguez, T. (2018). Analisis de liderazgo y su relacion con la motivacion laboral en S.E.R.L.I sociedad prorehabilitacion en guayaquil en el año 2016. *Revista de comunicacion de la SEECI*(44), 155-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567009/523556567009.pdf>
- Cruz, J. (29 de Mayo de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*(45), 58-81. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cuzquen, S. (2020). *Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume*. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado el 4 de octubre de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7287/Cuzquen%20Yocya%20Sara%20Randy%20Deliacir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuzquen, S. (2020). *Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Túcume*. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7287/Cuzquen%20Yocya%20Sara%20Randy%20Deliacir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, M. (2020). *Calidad de la vida laboral y desempeño laboral en una clinica privada de Lima*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51004/Flores_PM_L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, L., Giraldo, D., Aguirre, H., Núñez, C., & Quiroz, E. (09 de Marzo de 2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralY Autoeficacia ProfesionalEnDoce-8071094.pdf>

- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L., & Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES*, 8(1), 23-42. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de file:///C:/Users/birne/Downloads/109-344-3-PB.pdf
- Huichi, N. (2019). *Motivacion Laboral*. Tesis, Universidad Peruana Union, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huidobro, M. (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de file:///C:/Users/birne/Downloads/Huidobro_CMM-SD.pdf
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosomantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (08 de Julio de 2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247/11833>
- Mamani, C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87991>
- Marin, H., & Placencia, M. (06 de Octubre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (22 de Abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

- Mintrop, R., & Órdenes, M. (2017). Motivación laboral de los docentes: un desafío directivo de alto impacto. *Universidad de California, Berkeley*, 295-332. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Ordenes-2/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto/links/5a7124efa6fdc33daa9f2a8/Motivacion-laboral-de-los-docentes-Un-desafio-directivo-de-alto-impacto.pdf
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (24 de Enero de 2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-AnalisisDeCalidadDeVidaLaboralYCompetitividadEnEmp-6466987.pdf>
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivacion en colaboradores de una empresa textil en Puente Piedra, 2017*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3577/More_VHS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pampa, J., & Salazar, A. (09 de Octubre de 2021). *Motivación y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Consultora GIAR S.A.C., Santiago de Surco, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80533/Pampa_CHJL_Salazar_EAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, H., & Villón, S. (27 de Octubre de 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Puma, M., & Estrada, E. (01 de Junio de 2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/2141-8993-1-PB.pdf>
- Revuelto, L. (Septiembre de 2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. Recuperado el 16 de

Abril de 2022, de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>

- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres, Lima. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16), 17. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, N. (2019). *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30b4d8a7-9bc1-428a-93d1-13fd3930e031/content>
- Salazar, L. (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56369/Salazar_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, K., & Ramírez, M. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal*. Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 12 de Abril de 2022, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57682/1/ICT-151-2021_Ram%c3%adrez_Torres.pdf
- Villafuerte, J. (2016). *Estudio de la motivación laboral en los funcionarios del departamento de control del servicio de rentas internas de la ciudad de Guayaquil*. Tesis magistral, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado

el 12 de Abril de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16043/1/Tesis%20Final%20Jessica%20Villafuerte%20revisado%20al%20Mayo.pdf>

ANEXOS

7.3. Anexo n°01 - cuestionario

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
1. La municipalidad le brinda apropiadas las condiciones de trabajo y de bienestar.					
2. Su supervisor demuestra tener las competencias técnicas necesarias para cumplir con su rol.					
3. La municipalidad le brinda seguridad en su puesto laboral.					

DIMENSIÓN 02				
4. La municipalidad le brinda la libertad para decidir cómo realizar sus funciones.				
5. Tiene posibilidades de ascensos dentro de la municipalidad.				
6. La municipalidad le brinda la oportunidad de utilizar en pleno sus habilidades personales.				
CALIDAD DE VIDA LABORAL				
DIMENSIÓN 01				
7. Siente que la supervisión laboral que mantiene la municipalidad, es la correcta.				
8. Los superiores le brindan su apoyo para la realización de su trabajo.				
9. Existe oportunidades de mejorar su sueldo dentro de la municipalidad.				
10. Es autónomo al realizar su trabajo.				
DIMENSIÓN 02				
11. Está conforme con el sueldo que percibe.				
12. La municipalidad le brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.				
13. La municipalidad capacita a su personal.				
DIMENSIÓN 03				
14. Es dedicado al trabajo.				
15. Su trabajo es reconocido por la municipalidad.				
16. Se siente conforme cuando realiza una autoevaluación a su desempeño.				
DIMENSIÓN 04				
17. Se identifica con la municipalidad.				
18. Disfruta de las actividades que realiza dentro de la municipalidad.				
19. Se siente satisfecho con la edificación que tiene la municipalidad.				
20. La municipalidad brinda las condiciones de salubridad apropiadas.				
DIMENSIÓN 05				
21. Siente que viene logrando cosas importantes en la municipalidad.				
22. Mantiene altas expectativas de mejora dentro de la municipalidad.				
23. Se siente seguro dentro de la municipalidad.				
DIMENSIÓN 06				
24. El trabajar en la municipalidad le da la oportunidad de planificar su tiempo libre.				
25. Mantiene un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar.				

7.4. Anexo n°02 – datos generales

Tabla
Características de la muestra

		f	%
Género	Masculino	83	59.3%
	Femenino	57	40.7%
Edad	Entre 18 años a 24 años	4	2.9%
	Entre 25 años a 31 años	68	48.6%
	Entre 32 años a 45 años	59	42.1%
	Más de 45 años	9	6.4%

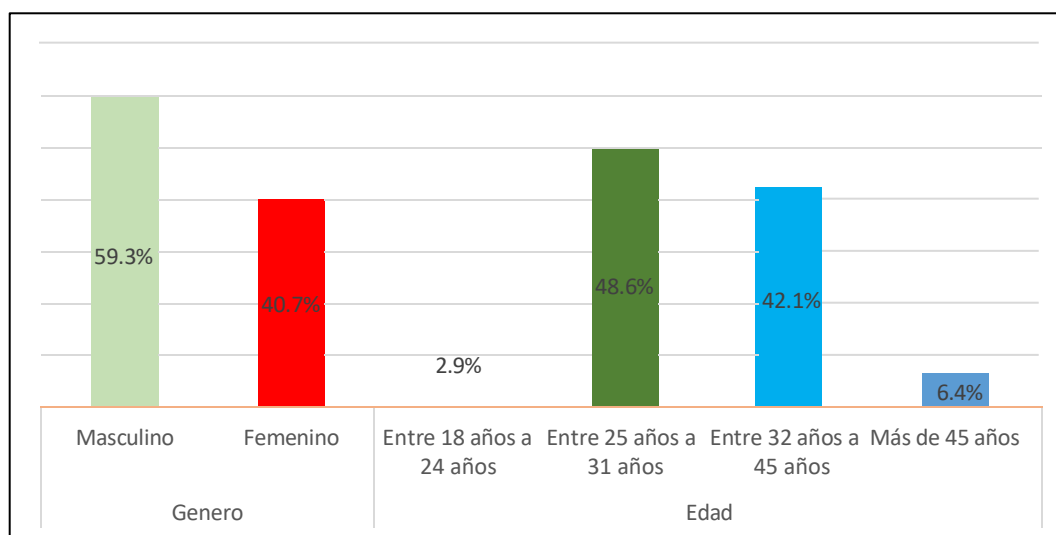


Figura. Características de la muestra.

Se presenta que en cuanto al genero, el 59.3% pertenece al grupo masculino y el 40.7% al grupo femenino. En cuanto a la edad, el 2.9% tiene entre 18 a 24 años, el 48.6% tiene entre 25 a 31 años, el 42.1% acota tener entre 32 a 45 años y el 6.4% resalto tener mas de 45 años.

7.5. Anexo n° 03 – validación y confiabilidad del instrumento

VALIDEZ DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.731
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	97.944
	gl	15
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.901
p2	1.000	0.842
p3	1.000	0.696
p4	1.000	0.824
p5	1.000	0.884
p6	1.000	0.612
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.734
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	553.145
	gl	171
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p12	1.000	0.811
p13	1.000	0.785
p14	1.000	0.877
p15	1.000	0.853
p16	1.000	0.759
p17	1.000	0.819
p18	1.000	0.816
p19	1.000	0.724
p20	1.000	0.793
p21	1.000	0.862
p22	1.000	0.846
p23	1.000	0.744
p24	1.000	0.762
p25	1.000	0.777
p26	1.000	0.797
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.873	6

CONFIABILIDAD DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	19

7.6. Anexo n° 04 – data de la validación y confiabilidad

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
5	3	2	4	4	2	5	1	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	3	3	5	1	3	5	3
2	5	3	4	1	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	2	5	3
4	3	2	2	1	4	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	5	5	3	5	3
5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	4	1	4	3
5	4	1	4	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	5	3	5	3
1	3	3	1	2	2	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1
3	2	4	2	4	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	2	4	1	4
3	4	5	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	1	5	2	3	1	5
4	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	3	1	4	1
3	5	5	5	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	4	2
4	1	2	1	3	5	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	4	3	5	1	1
2	4	5	5	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	5	4	3	5	4	4
1	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	5	5	1	5	2	4
5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	5	5	1	5	2	2
5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	1	5
5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	5	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	5	5	5	5	1	3
5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	5	5	5	1	3
5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5

7.7. Anexo n° 05 – base de datos

Género	Edad	MOTIVACIÓN LABORAL	Factores higiénicos	p1	p2	p3	Factores motivacionales	p4	p5	p6
1	1	18	7	3	3	1	11	4	5	2
2	1	18	7	1	1	5	11	2	5	4
2	1	17	9	4	3	2	8	2	1	5
2	1	18	11	5	3	3	7	3	3	1
2	3	22	10	5	3	2	12	5	2	5
2	3	18	12	4	5	3	6	2	3	1
2	3	16	9	1	4	4	7	1	5	1
2	3	19	11	2	5	4	8	2	5	1
2	3	16	9	4	1	4	7	4	2	1
2	3	26	12	3	4	5	14	5	5	4
2	3	22	9	4	3	2	13	4	5	4
2	3	17	8	2	1	5	9	3	3	3
2	3	16	9	3	1	5	7	1	3	3
2	3	23	11	5	2	4	12	4	5	3
1	3	23	11	3	3	5	12	5	2	5
1	3	23	10	5	2	3	13	5	5	3
1	3	28	14	5	5	4	14	5	5	4
1	3	21	10	5	1	4	11	3	3	5
1	3	17	9	3	3	3	8	1	5	2
1	3	19	6	1	1	4	13	5	4	4
1	3	19	12	5	5	2	7	3	1	3
1	3	18	8	1	4	3	10	3	4	3
1	3	10	6	3	2	1	4	1	1	2
1	3	7	4	1	1	2	3	1	1	1
1	3	21	12	2	5	5	9	4	1	4
1	3	16	9	1	5	3	7	5	1	1
2	3	22	8	2	3	3	14	5	4	5
1	3	12	4	1	2	1	8	1	3	4
1	3	16	9	3	4	2	7	1	2	4

1	3	17	8	2	5	1	9	5	2	2
1	3	15	10	3	2	5	5	1	1	3
1	3	17	7	2	3	2	10	3	5	2
1	3	22	12	5	5	2	10	5	3	2
1	3	19	11	5	2	4	8	1	4	3
1	3	17	9	4	1	4	8	4	1	3
1	3	17	10	3	5	2	7	2	4	1
1	3	15	7	2	4	1	8	2	4	2
1	3	14	8	2	1	5	6	3	1	2
2	3	19	11	3	5	3	8	4	1	3
2	2	19	11	4	5	2	8	1	4	3
2	2	15	8	1	2	5	7	3	2	2
2	2	24	13	3	5	5	11	5	3	3
2	2	18	11	3	3	5	7	3	3	1
2	2	20	10	2	5	3	10	5	3	2
2	2	16	7	3	3	1	9	1	3	5
2	2	25	11	5	4	2	14	4	5	5
2	2	22	14	4	5	5	8	2	2	4
2	2	19	11	2	4	5	8	4	1	3
2	2	19	10	4	1	5	9	4	3	2
2	2	24	12	4	5	3	12	4	5	3
2	2	26	13	5	4	4	13	5	4	4
2	2	14	7	1	4	2	7	1	4	2
2	2	22	11	3	5	3	11	3	5	3
2	2	14	7	2	2	3	7	2	2	3
2	2	18	9	2	3	4	9	2	3	4
2	2	14	7	4	2	1	7	4	2	1
2	2	12	6	2	2	2	6	2	2	2
2	2	22	11	1	5	5	11	1	5	5
2	2	28	14	4	5	5	14	4	5	5
2	2	18	9	2	4	3	9	2	4	3
2	2	14	7	4	1	2	7	4	1	2

2	2	22	11	4	3	4	11	4	3	4
2	2	16	8	2	3	3	8	2	3	3
2	2	22	11	5	2	4	11	5	2	4
2	2	20	10	5	3	2	10	5	3	2
2	2	20	10	5	1	4	10	5	1	4
2	2	16	8	4	2	2	8	4	2	2
2	2	24	12	3	4	5	12	3	4	5
2	2	18	9	3	5	1	9	3	5	1
2	2	18	9	1	5	3	9	1	5	3
2	2	20	10	3	4	3	10	3	4	3
2	2	24	12	4	3	5	12	4	3	5
2	2	14	7	4	1	2	7	4	1	2
2	2	26	13	5	4	4	13	5	4	4
2	2	12	6	3	1	2	6	3	1	2
2	2	18	9	5	2	2	9	5	2	2
2	2	14	7	2	4	1	7	2	4	1
2	2	16	8	1	2	5	8	1	2	5
2	2	16	8	5	1	2	8	5	1	2
2	2	18	9	3	2	4	9	3	2	4
2	2	12	6	2	2	2	6	2	2	2
1	2	26	13	3	5	5	13	3	5	5
1	2	18	9	3	5	1	9	3	5	1
1	2	22	11	5	1	5	11	5	1	5
1	2	28	14	5	4	5	14	5	4	5
1	2	16	8	2	4	2	8	2	4	2
1	2	24	12	4	5	3	12	4	5	3
1	2	20	10	4	3	3	10	4	3	3
1	2	20	10	3	5	2	10	3	5	2
1	2	14	7	4	1	2	7	4	1	2
1	2	18	9	5	3	1	9	5	3	1
1	2	18	9	4	1	4	9	4	1	4
1	2	20	10	5	3	2	10	5	3	2

1	2	14	7	4	1	2	7	4	1	2
1	2	18	9	5	1	3	9	5	1	3
1	2	20	10	4	5	1	10	4	5	1
1	2	16	8	4	3	1	8	4	3	1
1	2	26	13	4	4	5	13	4	4	5
1	2	24	12	3	4	5	12	3	4	5
1	2	26	13	5	3	5	13	5	3	5
1	2	18	9	3	2	4	9	3	2	4
1	2	20	10	2	4	4	10	2	4	4
1	2	20	10	3	5	2	10	3	5	2
1	2	16	8	4	1	3	8	4	1	3
1	2	8	4	2	1	1	4	2	1	1
1	2	18	9	3	5	1	9	3	5	1
1	2	16	8	2	3	3	8	2	3	3
1	3	20	10	2	3	5	10	2	3	5
1	3	10	5	1	2	2	5	1	2	2
1	3	16	8	3	1	4	8	3	1	4
1	3	14	7	2	1	4	7	2	1	4
1	3	12	6	1	4	1	6	1	4	1
1	3	16	8	1	4	3	8	1	4	3
1	3	16	8	1	3	4	8	1	3	4
1	3	28	14	5	4	5	14	5	4	5
1	3	18	9	3	5	1	9	3	5	1
1	3	14	7	3	3	1	7	3	3	1
1	3	12	6	1	3	2	6	1	3	2
1	3	20	10	5	3	2	10	5	3	2
1	3	22	11	3	3	5	11	3	3	5
1	3	14	7	5	1	1	7	5	1	1
1	3	30	15	5	5	5	15	5	5	5
1	3	30	15	5	5	5	15	5	5	5
1	3	12	6	4	1	1	6	4	1	1
1	3	26	13	5	5	3	13	5	5	3

1	3	24	12	5	3	4	12	5	3	4
1	3	20	10	3	4	3	10	3	4	3
1	3	22	11	3	5	3	11	3	5	3
1	3	12	6	3	2	1	6	3	2	1
1	3	12	6	4	1	1	6	4	1	1
1	3	22	11	4	5	2	11	4	5	2
1	4	22	11	4	5	2	11	4	5	2
1	4	12	6	1	4	1	6	1	4	1
1	4	26	13	4	5	4	13	4	5	4
1	4	16	8	3	1	4	8	3	1	4
1	4	16	8	2	2	4	8	2	2	4
1	4	20	10	1	4	5	10	1	4	5
1	4	22	11	4	4	3	11	4	4	3
1	4	12	6	1	3	2	6	1	3	2
1	4	22	11	4	3	4	11	4	3	4

CALIDAD DE VIDA LABORAL	Soporte institucional para el trabajo	p7	p8	p9	P10	Seguridad en el Trabajo	P11	P12	P13	Satisfacción por el Trabajo	P14	P15	P16	Bienestar logrado a través del trabajo	P17	P18	P19	P20	Desarrollo personal del colaborador	p21			Administración del tiempo libre	P24	P25
																				P21	P22	P23			
46	11	1	4	3	3	8	1	3	4	4	1	1	2	10	1	5	1	3	7	1	3	3	6	3	3
70	17	4	5	3	5	11	3	3	5	12	3	5	4	11	2	5	3	1	11	1	5	5	8	4	4
60	10	5	1	3	1	8	4	1	3	13	3	5	5	16	5	4	4	3	7	3	2	2	6	3	3
52	15	3	5	5	2	8	1	5	2	4	1	2	1	14	4	1	5	4	4	1	2	1	7	3	4
52	9	3	3	1	2	8	5	2	1	10	2	5	3	8	4	1	1	2	9	4	4	1	8	5	3
52	8	1	3	3	1	9	3	4	2	10	2	3	5	8	3	2	1	2	10	2	5	3	7	4	3
54	14	5	3	5	1	6	3	1	2	8	3	2	3	9	2	2	4	1	9	5	2	2	8	4	4
61	15	4	4	3	4	10	3	3	4	6	4	1	1	14	5	4	2	3	10	5	2	3	6	5	1
64	15	4	2	4	5	6	2	3	1	7	4	2	1	18	5	5	4	4	13	5	5	3	5	1	4
58	11	1	4	4	2	11	5	5	1	10	5	2	3	9	1	1	4	3	10	5	2	3	7	4	3
56	14	4	2	5	3	10	5	4	1	5	3	1	1	8	1	2	2	3	14	5	5	4	5	3	2
60	14	4	5	2	3	10	4	3	3	12	5	4	3	12	4	2	5	1	9	5	1	3	3	2	1
48	15	4	5	5	1	7	1	2	4	6	4	1	1	9	1	1	2	5	8	4	1	3	3	1	2

52	9	2	1	1	5	12	2	5	5	5	2	2	1	9	3	2	1	3	9	4	4	1	8	4	4
53	12	4	4	1	3	7	1	3	3	5	1	1	3	8	1	5	1	1	12	5	4	3	9	5	4
48	6	1	1	1	3	10	2	3	5	11	3	5	3	11	5	1	3	2	7	1	1	5	3	2	1
56	12	1	3	3	5	11	4	5	2	9	1	3	5	12	3	4	3	2	8	3	4	1	4	2	2
49	13	3	3	5	2	5	1	3	1	4	1	1	2	10	3	2	3	2	12	5	4	3	5	1	4
62	18	4	4	5	5	13	5	5	3	10	4	4	2	11	3	1	4	3	5	1	1	3	5	2	3
55	8	2	1	2	3	9	4	4	1	7	2	3	2	11	3	3	3	2	13	4	4	5	7	3	4
54	9	3	2	3	1	10	4	3	3	10	1	4	5	13	4	5	3	1	7	5	1	1	5	3	2
55	11	1	2	4	4	5	1	3	1	12	3	5	4	10	2	4	3	1	10	5	3	2	7	4	3
59	12	3	3	5	1	6	2	2	2	11	5	1	5	13	3	5	4	1	9	1	3	5	8	3	5
62	13	4	5	1	3	8	5	1	2	13	5	3	5	18	4	4	5	5	6	1	3	2	4	2	2
57	15	5	1	5	4	10	3	3	4	8	2	4	2	12	2	4	4	2	5	2	2	1	7	3	4
52	5	2	1	1	1	12	5	5	2	7	2	1	4	13	4	4	4	1	7	1	4	2	8	4	4
61	8	3	1	2	2	10	4	5	1	9	4	3	2	16	4	4	5	3	8	2	5	1	10	5	5
53	8	2	2	1	3	8	3	4	1	11	5	1	5	14	4	3	2	5	7	1	1	5	5	3	2
50	14	1	4	4	5	10	4	2	4	9	4	4	1	8	3	2	2	1	6	1	4	1	3	2	1
59	8	2	1	4	1	7	3	3	1	13	5	3	5	15	1	4	5	5	9	1	3	5	7	3	4
64	10	3	1	2	4	14	5	5	4	10	3	4	3	10	4	1	2	3	12	4	5	3	8	3	5
59	11	1	3	3	4	6	3	2	1	10	3	4	3	16	3	4	4	5	10	3	5	2	6	3	3
58	12	3	2	4	3	9	2	5	2	10	3	2	5	14	4	4	1	5	9	1	5	3	4	1	3
64	12	2	2	3	5	8	1	3	4	11	5	2	4	16	5	5	2	4	9	4	3	2	8	5	3
57	16	4	4	5	3	7	4	2	1	9	1	4	4	11	4	2	1	4	9	4	4	1	5	4	1
64	9	2	4	2	1	12	4	5	3	8	1	3	4	16	2	5	4	5	11	4	4	3	8	4	4
59	16	3	4	4	5	10	3	3	4	7	1	2	4	12	2	1	5	4	8	5	2	1	6	2	4
60	16	5	3	5	3	10	4	4	2	10	2	3	5	9	2	3	3	1	8	3	4	1	7	4	3
54	14	5	4	3	2	8	4	1	3	8	3	4	1	10	1	3	1	5	5	2	1	2	9	4	5
60	15	4	3	5	3	7	1	2	4	11	5	3	3	8	2	3	1	2	12	5	5	2	7	3	4
55	8	1	2	1	4	12	2	5	5	5	3	1	1	11	2	5	1	3	13	5	5	3	6	1	5
52	10	5	2	2	1	10	3	3	4	6	1	1	4	11	3	1	3	4	8	4	1	3	7	5	2
58	15	2	3	5	5	7	3	1	3	9	4	1	4	14	4	4	1	5	10	4	4	2	3	2	1
53	14	4	2	3	5	7	1	1	5	13	4	4	5	7	3	2	1	1	6	3	1	2	6	5	1
57	10	3	4	2	1	11	4	5	2	13	5	5	3	10	2	4	3	1	8	2	4	2	5	2	3
63	11	3	5	1	2	5	1	2	2	12	4	5	3	14	3	5	5	1	13	5	5	3	8	4	4
61	12	4	2	2	4	9	2	5	2	15	5	5	5	10	2	3	1	4	8	3	1	4	7	2	5
62	9	1	2	1	5	7	4	1	2	10	5	4	1	17	5	5	5	2	14	5	4	5	5	3	2
53	13	4	4	2	3	9	3	2	4	7	1	2	4	11	2	2	4	3	7	2	3	2	6	2	4
74	13	4	5	3	1	12	4	5	3	12	4	5	3	16	4	4	5	3	12	4	5	3	9	4	5
84	18	5	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	4	18	5	5	4	4	13	5	4	4	9	5	4
45	11	1	4	2	4	7	1	4	2	7	1	4	2	8	1	1	4	2	7	1	4	2	5	1	4
68	13	3	5	3	2	11	3	5	3	11	3	5	3	14	3	3	5	3	11	3	5	3	8	3	5

44	10	2	2	3	3	7	2	2	3	7	2	2	3	9	2	2	2	3	7	2	2	3	4	2	2
57	14	2	3	4	5	9	2	3	4	9	2	3	4	11	2	2	3	4	9	2	3	4	5	2	3
47	9	4	2	1	2	7	4	2	1	7	4	2	1	11	4	4	2	1	7	4	2	1	6	4	2
38	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2
63	12	1	5	5	1	11	1	5	5	11	1	5	5	12	1	1	5	5	11	1	5	5	6	1	5
88	19	4	5	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	18	4	4	5	5	14	4	5	5	9	4	5
54	10	2	4	3	1	9	2	4	3	9	2	4	3	11	2	2	4	3	9	2	4	3	6	2	4
46	9	4	1	2	2	7	4	1	2	7	4	1	2	11	4	4	1	2	7	4	1	2	5	4	1
69	14	4	3	4	3	11	4	3	4	11	4	3	4	15	4	4	3	4	11	4	3	4	7	4	3
52	13	2	3	3	5	8	2	3	3	8	2	3	3	10	2	2	3	3	8	2	3	3	5	2	3
70	14	5	2	4	3	11	5	2	4	11	5	2	4	16	5	5	2	4	11	5	2	4	7	5	2
67	14	5	3	2	4	10	5	3	2	10	5	3	2	15	5	5	3	2	10	5	3	2	8	5	3
63	12	5	1	4	2	10	5	1	4	10	5	1	4	15	5	5	1	4	10	5	1	4	6	5	1
53	11	4	2	2	3	8	4	2	2	8	4	2	2	12	4	4	2	2	8	4	2	2	6	4	2
73	15	3	4	5	3	12	3	4	5	12	3	4	5	15	3	3	4	5	12	3	4	5	7	3	4
60	13	3	5	1	4	9	3	5	1	9	3	5	1	12	3	3	5	1	9	3	5	1	8	3	5
56	13	1	5	3	4	9	1	5	3	9	1	5	3	10	1	1	5	3	9	1	5	3	6	1	5
65	15	3	4	3	5	10	3	4	3	10	3	4	3	13	3	3	4	3	10	3	4	3	7	3	4
75	16	4	3	5	4	12	4	3	5	12	4	3	5	16	4	4	3	5	12	4	3	5	7	4	3
45	8	4	1	2	1	7	4	1	2	7	4	1	2	11	4	4	1	2	7	4	1	2	5	4	1
83	17	5	4	4	4	13	5	4	4	13	5	4	4	18	5	5	4	4	13	5	4	4	9	5	4
39	8	3	1	2	2	6	3	1	2	6	3	1	2	9	3	3	1	2	6	3	1	2	4	3	1
60	12	5	2	2	3	9	5	2	2	9	5	2	2	14	5	5	2	2	9	5	2	2	7	5	2
46	10	2	4	1	3	7	2	4	1	7	2	4	1	9	2	2	4	1	7	2	4	1	6	2	4
49	13	1	2	5	5	8	1	2	5	8	1	2	5	9	1	1	2	5	8	1	2	5	3	1	2
54	11	5	1	2	3	8	5	1	2	8	5	1	2	13	5	5	1	2	8	5	1	2	6	5	1
57	13	3	2	4	4	9	3	2	4	9	3	2	4	12	3	3	2	4	9	3	2	4	5	3	2
41	11	2	2	2	5	6	2	2	2	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2
80	17	3	5	5	4	13	3	5	5	13	3	5	5	16	3	3	5	5	13	3	5	5	8	3	5
59	12	3	5	1	3	9	3	5	1	9	3	5	1	12	3	3	5	1	9	3	5	1	8	3	5
67	12	5	1	5	1	11	5	1	5	11	5	1	5	16	5	5	1	5	11	5	1	5	6	5	1
86	16	5	4	5	2	14	5	4	5	14	5	4	5	19	5	5	4	5	14	5	4	5	9	5	4
49	9	2	4	2	1	8	2	4	2	8	2	4	2	10	2	2	4	2	8	2	4	2	6	2	4
77	16	4	5	3	4	12	4	5	3	12	4	5	3	16	4	4	5	3	12	4	5	3	9	4	5
62	11	4	3	3	1	10	4	3	3	10	4	3	3	14	4	4	3	3	10	4	3	3	7	4	3
63	12	3	5	2	2	10	3	5	2	10	3	5	2	13	3	3	5	2	10	3	5	2	8	3	5
46	9	4	1	2	2	7	4	1	2	7	4	1	2	11	4	4	1	2	7	4	1	2	5	4	1
60	11	5	3	1	2	9	5	3	1	9	5	3	1	14	5	5	3	1	9	5	3	1	8	5	3
58	13	4	1	4	4	9	4	1	4	9	4	1	4	13	4	4	1	4	9	4	1	4	5	4	1
65	12	5	3	2	2	10	5	3	2	10	5	3	2	15	5	5	3	2	10	5	3	2	8	5	3

46	9	4	1	2	2	7	4	1	2	7	4	1	2	11	4	4	1	2	7	4	1	2	5	4	1
60	13	5	1	3	4	9	5	1	3	9	5	1	3	14	5	5	1	3	9	5	1	3	6	5	1
66	13	4	5	1	3	10	4	5	1	10	4	5	1	14	4	4	5	1	10	4	5	1	9	4	5
54	11	4	3	1	3	8	4	3	1	8	4	3	1	12	4	4	3	1	8	4	3	1	7	4	3
78	14	4	4	5	1	13	4	4	5	13	4	4	5	17	4	4	4	5	13	4	4	5	8	4	4
71	13	3	4	5	1	12	3	4	5	12	3	4	5	15	3	3	4	5	12	3	4	5	7	3	4
83	18	5	3	5	5	13	5	3	5	13	5	3	5	18	5	5	3	5	13	5	3	5	8	5	3
57	13	3	2	4	4	9	3	2	4	9	3	2	4	12	3	3	2	4	9	3	2	4	5	3	2
63	15	2	4	4	5	10	2	4	4	10	2	4	4	12	2	2	4	4	10	2	4	4	6	2	4
65	14	3	5	2	4	10	3	5	2	10	3	5	2	13	3	3	5	2	10	3	5	2	8	3	5
54	13	4	1	3	5	8	4	1	3	8	4	1	3	12	4	4	1	3	8	4	1	3	5	4	1
28	7	2	1	1	3	4	2	1	1	4	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	3	2	1
58	11	3	5	1	2	9	3	5	1	9	3	5	1	12	3	3	5	1	9	3	5	1	8	3	5
52	13	2	3	3	5	8	2	3	3	8	2	3	3	10	2	2	3	3	8	2	3	3	5	2	3
59	12	2	3	5	2	10	2	3	5	10	2	3	5	12	2	2	3	5	10	2	3	5	5	2	3
32	8	1	2	2	3	5	1	2	2	5	1	2	2	6	1	1	2	2	5	1	2	2	3	1	2
50	11	3	1	4	3	8	3	1	4	8	3	1	4	11	3	3	1	4	8	3	1	4	4	3	1
42	9	2	1	4	2	7	2	1	4	7	2	1	4	9	2	2	1	4	7	2	1	4	3	2	1
37	7	1	4	1	1	6	1	4	1	6	1	4	1	7	1	1	4	1	6	1	4	1	5	1	4
49	11	1	4	3	3	8	1	4	3	8	1	4	3	9	1	1	4	3	8	1	4	3	5	1	4
48	11	1	3	4	3	8	1	3	4	8	1	3	4	9	1	1	3	4	8	1	3	4	4	1	3
85	15	5	4	5	1	14	5	4	5	14	5	4	5	19	5	5	4	5	14	5	4	5	9	5	4
61	14	3	5	1	5	9	3	5	1	9	3	5	1	12	3	3	5	1	9	3	5	1	8	3	5
46	9	3	3	1	2	7	3	3	1	7	3	3	1	10	3	3	3	1	7	3	3	1	6	3	3
37	8	1	3	2	2	6	1	3	2	6	1	3	2	7	1	1	3	2	6	1	3	2	4	1	3
67	14	5	3	2	4	10	5	3	2	10	5	3	2	15	5	5	3	2	10	5	3	2	8	5	3
69	16	3	3	5	5	11	3	3	5	11	3	3	5	14	3	3	3	5	11	3	3	5	6	3	3
50	11	5	1	1	4	7	5	1	1	7	5	1	1	12	5	5	1	1	7	5	1	1	6	5	1
91	16	5	5	5	1	15	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
95	20	5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
40	7	4	1	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1	10	4	4	1	1	6	4	1	1	5	4	1
81	14	5	5	3	1	13	5	5	3	13	5	5	3	18	5	5	5	3	13	5	5	3	10	5	5
74	13	5	3	4	1	12	5	3	4	12	5	3	4	17	5	5	3	4	12	5	3	4	8	5	3
65	15	3	4	3	5	10	3	4	3	10	3	4	3	13	3	3	4	3	10	3	4	3	7	3	4
68	13	3	5	3	2	11	3	5	3	11	3	5	3	14	3	3	5	3	11	3	5	3	8	3	5
43	11	3	2	1	5	6	3	2	1	6	3	2	1	9	3	3	2	1	6	3	2	1	5	3	2
40	7	4	1	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1	10	4	4	1	1	6	4	1	1	5	4	1
69	12	4	5	2	1	11	4	5	2	11	4	5	2	15	4	4	5	2	11	4	5	2	9	4	5
70	13	4	5	2	2	11	4	5	2	11	4	5	2	15	4	4	5	2	11	4	5	2	9	4	5
37	7	1	4	1	1	6	1	4	1	6	1	4	1	7	1	1	4	1	6	1	4	1	5	1	4

82	17	4	5	4	4	13	4	5	4	13	4	5	4	17	4	4	5	4	13	4	5	4	9	4	5
52	13	3	1	4	5	8	3	1	4	8	3	1	4	11	3	3	1	4	8	3	1	4	4	3	1
51	13	2	2	4	5	8	2	2	4	8	2	2	4	10	2	2	2	4	8	2	2	4	4	2	2
60	14	1	4	5	4	10	1	4	5	10	1	4	5	11	1	1	4	5	10	1	4	5	5	1	4
72	16	4	4	3	5	11	4	4	3	11	4	4	3	15	4	4	4	3	11	4	4	3	8	4	4
40	11	1	3	2	5	6	1	3	2	6	1	3	2	7	1	1	3	2	6	1	3	2	4	1	3
71	16	4	3	4	5	11	4	3	4	11	4	3	4	15	4	4	3	4	11	4	3	4	7	4	3