



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la
Municipalidad de Santa María -2020**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Yhurico Yhanira Loli Suarez

Asesor

Dr. Felix Gil Caro Soto

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

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

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

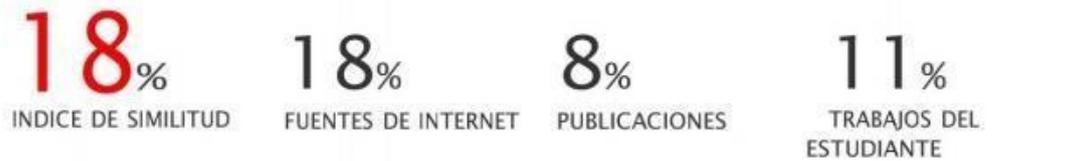
FACULTAD DE Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONALAdministración

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yhurico Yhanira Loli Suarez	73444138	27/12/2022
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Félix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor Victoria Pichilingue Nuñez	15587017	0000-0003-0258-783X
Miguel Angel Luna Neyra	15707284	0000-0003-1826-1500
Elvis Richar Sanchez Garcia	15736456	0000-0003-0397-5420

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA MARIA-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	2%
3	www.scielo.br Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%

TESIS

**Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la
Municipalidad de Santa María -2020**

JURADO EVALUADOR

Dr. CPCC. FLOR PICHILINGUE NUÑEZ PRESIDENTE

Dra. CPCC. MIGUEL ÁNGEL LUNA NEYRA SECRETARIO

Mg. CPCC. ELVIS R. SÁNCHEZ GARCÍA VOCAL

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:



Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

Dr. FELIX CARO SOTO

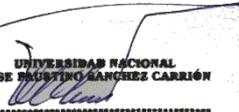
ASESOR



U.N. JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
Dra. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ
DOCENTE

Dra. FLOR PICHILINGUE NUÑEZ

PRESIDENTA



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
Dr. Miguel Ángel Luna Neyra
PROFESOR PRINCIPAL

DR. MIGUEL ÁNGEL LUNA NEYRA

SECRETARIO



Dr. Elvis Richar Sánchez García
DOCENTE UNIVERSITARIO
CLAD N° 22300

DR. ELVIS R. SÁNCHEZ GARCÍA

VOCAL

Dedicatoria

En mérito al gran apoyo ofrecido por mis familiares, está dedicado a cada uno de ellos, ya que siempre confiaron en mí y me acompañaron en cada etapa de mi formación profesional.

Agradecimiento

Sin las bendiciones de nuestro Padre Celestial no podrá haber logrado mis propósitos, por ello va mi eterno agradecimiento A mi hija, que es el motivo principal para yo seguir esforzándome cada día.

A todos mis familiares y amigos que fueron partícipes de este gran logro, mi agradecimiento a ellos.

INDICE

DEDICATORIA	- 11 -
AGRADECIMIENTO	- 12 -
INDICE DE TABLAS	- 16 -
INDICE DE FIGURAS.....	- 17 -
RESUMEN	- 18 -
ABSTRACT	- 19
-	
INTRODUCCION	- 20 -
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivos de la investigación	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos.....	2
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitación del estudio	3
1.6. Viabilidad del estudio	3
CAPÍTULO II	
5	
MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.2. Bases teóricas	7
2.2.1. Calidad de vida	7
2.2.2. Desempeño Laboral.....	12
2.3. Definiciones conceptuales	15
2.4. Formulación de hipótesis	16

2.4.1. Hipótesis general	16
2.4.2. Hipótesis específicas.	16
2.5. Operacionalización de variables	17
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	18
3.1. Diseño Metodológico	18
3.1.1. Tipo de Estudio	18
3.1.2. Nivel de Investigación	18
3.1.3. Diseño de Investigación	18
3.1.4. Enfoque de la Investigación	19
3.2. Población y Muestra	19
3.2.1. Población	19
3.2.2. Muestra	19
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.3.1. Técnicas a emplear	20
3.3.2. Descripción de los instrumentos	20
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	20
CAPITULO IV.....	21
RESULTADOS.....	21
4.1. Contrastación de hipótesis	31
4.2. Prueba de las Hipótesis Específicas	32
CAPITULO V	36
DISCUSION	36
CAPITULO VI.....	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38 6.1.
Conclusiones	38
6.2. Recomendaciones	
39 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	

40

ANEXO.....

41

1.1.1. Hipótesis específicas. 44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal.	21
Tabla 2 Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo	22
Tabla 3 Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente.	23
Tabla 4 He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.	24
Tabla 5 Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.	25
Tabla 6 Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas ..	26
Tabla 7 Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas	27
Tabla 8 Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades. .	28
Tabla 9 Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.	29
Tabla 10 Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.	30

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales	21
Figura 2 Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.	22
Figura 3 Recibo presión en realizar los procedimientos	23
Figura 4 He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.	24
Figura 5 Mi trabajo me proporciona todos los conocimientos necesarios	25
Figura 6 Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas	26
Figura 7 Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas	27
Figura 8 Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.	28
Figura 9 Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.	29
Figura 10 Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.	30

RESUMEN

El estudio ha determinado en sus **objetivos** establecer los vínculos existentes entre las variables referidas, el Método, que se utilizó fue el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de tipo aplicado, de nivel correlacional, se ha estimado que la población ha sido establecida por 105 trabajadores del Área Administrativa de la entidad referida. En ese sentido fue preciso emplear las interrogantes respectivas para recopilar información de primera fuente. Los resultados que han sido logrados se realizó en concordancia a la aplicación de los factores correlacionales mediante los estadísticos establecidos para este propósito. De acuerdo a lo sostenido, es preciso resaltar en sus conclusiones: que en mérito a los hallazgos son aceptadas las hipótesis propuestas, por consiguiente, se encuentran vinculadas respectivamente.

Palabras clave: Calidad de Vida, Desempeño Laboral , Trato de los Trabajadores.

ABSTRACT

That studied has determined in its objectives to establish the existing links between the variables referred to, the Method, which was used waste the quantitative approach, of an applied typed, of a nons-experimentals cross-sectional design, of a correlationals levels, the population has been established by 105 workers of the Administrative Area of the referred entity. Into thirst sense, its was necessary to use the respective questions to collect information from the first source. The results that have been achieved were carried out ant accordance width theta application of correlational factors through the statistics established for this purpose. According to what is sustained, it is necessary to highlight in its conclusions: that in merit of the findings the proposed hypotheses are accepted, therefore they are linked respectively.

INTRODUCCION

El tema tratado, hoy en día desempeña un rol muy trascendente, debido a que el mundo moderno así lo requiere la competitividad; ha transcurrido mucho tiempo en el cual solamente tenía importancia los logros, las utilidades, ventas, entre otras. sin considerar los hallazgos de la organización, debido a que se deben a muchos elementos, uno de ellos se encuentra vinculado de forma directa en cuanto a la calidad de vida en el trabajo los cuales tienen inmersos diariamente a los trabajadores.

De acuerdo a los indicadores reportados en los últimos años indica que los grados de insatisfacción laboral entre los integrantes de la entidad, son de nivel alto, asimismo puede afectar la ejecución de propósitos y metas; por ello las entidades han optado por la implementación de estrategias que puedan ayudar a la generación clima organizacional optimo, en cuanto al propósito de que los empleados puedan demostrar sus capacidades de forma más eficaz.

En consecuencia, se ha estimado detallarlo de manera precisa y eficaz, a través de capítulos, los cuales se encuentran sujetos a las normas respectivas, en el cual se han citado de manera adecuada los autores que se han considerado en este propósito.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En concordancia a las normativas dispuestas por la OIT hace una concepción del trabajo como a la serie de actividades totalmente humanas, las cuales han sido retribuidas o en algunos casos no, en consecuencia, producen servicios o bienes a favor de la población, de igual forma dan cumplimiento a los requerimientos de otras personas de forma colectiva o también individual. La labor de los profesores busca establecer un trabajo digno en el cual se pueda respetar los derechos de los empleados, en esos aspectos deberán brindar sueldos adecuados sin discriminación.

Actualmente, el trabajo no solo se estima como una actividad con propósitos productivos, sino que se pueda posicionar en las vivencias cotidianas de los seres humanos, en ese sentido podrá contribuir al reconocimiento social, autodesarrollo, brinda sentido en cuanto a la identidad, de igual forma también se aprecia de forma no deseada debido a sus requerimientos, normativas, presiones, etc., las cuales las entidades del estado tienen conocimiento de estas dificultades, toda vez se observan ambientes físicos inadecuados, deficiencia en la dotación de materiales e insumos, labores muy recargadas las cuales comprometen una calidad en la atención y a la salud de los empleados administrativos de la entidad edil que estamos tratando en este estudio.

Por último, es preciso señalar que la calidad de vida es una concepción de carácter subjetivo, de forma abstracta, multidimensional, debido a que comprende muchas esferas correspondientes a las personas (psicológica, física, social, relaciones interpersonales, ambientales, entre otras más).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020?
- ¿Qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020?
- ¿Qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.
- Analizar qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.
- Determinar qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio efectuado se justifica, toda vez que es de mucha utilidad para futuros investigadores en temas similares, como material de consulta, con el propósito de generación de aportes teóricos y fomentar propuestas innovadoras.

También han sido empleados instrumentos que fueron muy beneficiosos para esta indagación, los cuales han sido examinados por profesionales competentes especialistas en este tema para posteriormente ser validadas, a fin de poder establecer la confiabilidad respectiva.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación espacial

El estudio ha sido desarrollado en los ambientes de la entidad edil Municipalidad de Santa María-2020

Delimitación temporal

Se tomarán datos o acontecimientos ocurridos durante el año 2020

1.6. Viabilidad del estudio

Viabilidad económica

El estudio en cuanto a su financiamiento lo asumió en su totalidad la propia investigadora.

Viabilidad teórica

Ha sido posible poder contar con fuentes bibliográficas, electrónicas y hemerograficas requeridas para este propósito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Quintana, (2015) Ha efectuado un estudio al cual ha titulado: "*Calidad de vida laboral de los empleados de la salud de entidades públicas* ", México, cuyo objetivo fue hallar los vínculos que presentan las dos variables sometidas a procesamiento, la metodología empleada ha sido correlacional, transversal cuantitativa, Ha sido determinada la cantidad de 1503 como integrantes de la población, en base a la aplicación de las respectivas ecuaciones dio como resultado de la muestra a 345 individuos. El instrumento que ha sido empleado fue el cuestionario respecto a temas bio -socio demográficos y el instrumento CVCT-GOSHISALO. Los hallazgos que se lograron evidenciaron niveles medios en cuanto a la calidad de vida en el trabajo referido. Se ha podido concluir al respecto que existe percepción de manera mediana en cuanto a la calidad de vida en el trabajo, el cual se conceptúa de acuerdo a la forma de contrato, si efectúa o no algún tipo de labor por la cual percibirá un sueldo en la entidad donde se brinda el servicio.

Peydro, (2014) El estudio que realizo ha sido titulado: "*Trabajo, Calidad de vida, y salud en los profesionales de la Salud: Aplicado en el Hospital General Universitario de Alicante*", - España. Objetivo: Determinación de los vínculos entre ambas variables las cuales se sometieron a procesamiento. En ese sentido se ha empleado el análisis transversal, observacional, descriptivo. fueron 522 profesionales de la salud quienes integraron la muestra. Ha sido empleado el instrumento denominado cuestionario respecto a las variables sometidas a procesamiento". Los hallazgos logrados fueron 86.7 % quienes han sido interrogados señalaron una calidad de vida muy buena o buena con valores de 8.04. Aproximadamente el 97% sostuvieron una buena o muy buena calidad de vida en sus labores. El 83% hace referencia de poseer una vida muy agitada y el 89%

ha sostenido satisfacción laboral. En ese sentido emite sus conclusiones respecto a que los profesionales de la salud, que han sido referidos en esta indagación, conservan una buena calidad de vida tanto en su trabajo como en sus vivencias cotidianas y consecuentemente se encuentran gozando de una buena salud.

Antecedentes nacionales

Reyes, (2015) realizó un estudio referente a “*Los profesionales y su calidad de vida y Satisfacción profesional de Lima*”. Ha sido empleado el estudio de diseño correlacional, en ese sentido ha sido probabilística la muestra fueron 198 educandos los integrantes de la muestra, de conformidad a los hallazgos, se ha determinado correlaciones moderadas aplicado en base a las variables procesadas con aquellos cuyas edades se encuentran entre 31-40 años en cuanto a lo referente a la variable apoyo directo resaltando la trascendencia cuyas probabilidades aplicado en esos integrantes al descanso como una faceta valiosa para su bienestar, en consecuencia indica que podría ser determinante en cuanto a su desempeño profesional, en ese sentido, es recomendable el anhelo de continuar estudiando estas variables en distintas agrupaciones de la muestra, de igual forma, poder realizar la aplicación de intervenciones cuyo destino es mejorar la calidad de los anhelos y expectativas de los profesionales de la salud, las cuales deberían ser estimuladas, toda vez que podrá beneficiar de manera directa a la sociedad sometida al análisis sino de igual forma a los consumidores, y así poder brindar mejores y eficaces servicios.

Rios, (2018) Ha efectuado el análisis respectivo, mediante su estudio, al cual ha titulado “*Calidad de vida en el trabajo e identificación institucional de los Empleados de la empresa Inversiones Mineras*”, Ancash, menciona en su objetivo general determinar las correlaciones existentes entre las variables referidas, las cuales han sido sometidas a procesamiento; en ese sentido, es preciso señalar que en concordancia a la muestra fueron 24 trabajadores de la entidad; en consecuencia ha sido empleada la técnica de la

encuesta, posteriormente se utilizó a través de la muestra las entrevistas respectivas con el propósito de que puedan absolver las interrogantes formuladas. Una vez efectuado el procesamiento respectivo de acuerdo a la información recopilada, ha sido aplicada a través de los programas estadísticos pertinentes, por ello evidencia en sus conclusiones la existencia de las correlaciones significativa y positiva entre las variables referidas, de acuerdo a los valores emitidos por la χ^2 de 21.867 con una confiabilidad de 95%; así mismo, se ha establecido la existencia de correlaciones positivas de la carga laboral con el compromiso organizacional, de igual forma para la otra variable .

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida

Definición

En concordancia a las disposiciones normadas por la Organización Mundial de la Salud, el cual ha sido citado por el investigador Robles (2009) sostiene que es "una situación total de bienestar físico, mental, y social pero no solamente la carencia de alguna patología" (p.121). así mismo también lo conceptúa como las percepciones que las personas tienen, en referencia al área en la cual se desarrollan, todo ello se encuentra vinculado por: las normas sociales, los valores, la cultura, y principios,

En consecuencia, se encuentra conceptuado como la dominación de la salud psicológica y física, las relaciones interpersonales, el nivel de independencia que se encuentra inmersa todos los individuos en el medio que los rodea.

Otros conceptos de calidad de vida laboral

En concordancia a lo sostenido por algunos autores se ha ido acrecentando y desarrollando en el transcurso de la vida como "satisfacción," "bienestar", o "felicidad" que desde un inicio ha sido vinculado a las bases de los requerimientos

de las personas, seguidamente en los aspectos relacionados a la salud y finalmente con los aspectos laborales.

En ese sentido, el investigador Chiavenato (2004), ha sostenido en su estudio que “la calidad de vida en el trabajo puede integrar muchos elementos: físicos, ambientales y mentales, como también el reconocimiento a su desempeño laboral, remuneraciones adecuadas, participación en el trabajo, promoción laboral, relaciones interpersonales, autonomía en el trabajo”.

Dimensiones de la Calidad de Vida

Existen 3 dimensiones elementales que abarcan la calidad de vida, las cuales se describen seguidamente:

- 1. Dimensión física:** son las percepciones que tienen los seres humanos en cuanto a la ausencia de alguna patología como también de su estado de salud. Para poder obtener una calidad de vida sana, se requiere esencialmente conservar un estado de salud óptimo.
- 2. Dimensión psicológica:** Es la forma en la cual los individuos perciben los aspectos referentes a su estado cognitivo (relacionado a datos o conocimiento mediante una etapa de acuerdo a sus vivencias o aprendizajes anticipados), la situación afectiva (sentimientos y emociones) así mismo sus mismas convicciones, creencias religiosas y habilidades aprendidas a través de las personas
- 3. Dimensión social:** son las percepciones que tienen inmersas las personas respecto a las interacciones contenidas en el medio que los rodea en el tramo de sus vivencias.

Indicadores de la Calidad de Vida

- 1. Nivel de vida:** Se encuentra vinculado a situación de las vivencias, por ello es preciso indicar que, es la manera en la cual las personas desarrollan sus vivencias, vinculándose por las peculiaridades de los individuos así como también de la sociedad. Está constituida por: trabajo, vestuario, educación, esparcimiento, salud, alimentación, derechos humanos, naturaleza del lugar de trabajo y del hogar, así como la recreación.
- 2. Indicadores sociales:** Son variables de forma cuantitativa, las cuales están referidas a los componentes, condiciones, restricciones, dimensiones de la vida involucradas a niveles de bienestar o de satisfacción.
- 3. Indicadores psicosociales:** Está vinculada en cuanto a sus vivencias subjetivas inherentes a los seres humanos en cuanto a los amigos, familiares, hijos, entre otros más.

Factores trascendentes de la calidad de vida laboral

Entorno físico: Compuesta por una serie de riesgos físicos (radiaciones, ruidos, entre otros más), biológicos (virus, bacterias, etc.) químicos (gases tóxicos), riesgos vinculados con, el medio ambiente, la postura y una iluminación inadecuada.

Demanda de trabajo: se vincula con los aspectos concernientes a la carga laboral, la cantidad de usuarios o consumidores, los horarios, las horas extras, que consecuentemente ocasiona tensiones emocionales, que se debe al tiempo dedicado a los usuarios.

Contenido del trabajo: constantemente está referido a deficiencia en la retroalimentación, labores repetitivas, misiones complejas, y capacitaciones referidas a los métodos laborales.

Elementos contractuales y salariales: La correcta estabilidad laboral con la retribución son factores muy positivos que motivan a los empleados en el compromiso que deben asumir a favor de la entidad y sentirse completamente satisfecho. Caso contrario puede ocasionar preocupaciones, ansiedad, conflictos, insatisfacción, desempeños inadecuados, absentismo, entre otros.

Rol: Se encuentra vinculado con las dificultades del desempeño que aparecen en lo que respecta a las demandas laborales tienen incompatibilidades; Así como también a las ambigüedades de desempeño lo cual resulta muy común en la vida de los trabajadores, debido a que es caracterizado debido a los empleados toda vez que aún no tiene la claridad del rol que debe desempeñar, lo que puede ocasionar tensiones en los trabajadores.

Tecnologías: Actualmente debido al avance que ha tenido la ciencia, el sistema laboral demanda diariamente que se emplee con más regularidad la tecnología y no existe soporte para poder actualizar programas o sistemas nuevos.

Conflictos en las relaciones interpersonales: Ello ocurre debido a la falta de calidad de las relaciones los vínculos entre los empleados, directivos (falta de consideración, beneficiar a la pareja, formas autoritarias, entre otros), como también de sus familiares. En consecuencia, ello hace que ocurran errores en cuanto a los métodos aplicados a los clientes o usuarios satisfechos e insatisfechos.

Desarrollo de la profesión: Contar con oportunidades para ser promovidos, la autonomía en el trabajo y el acceso a la formación de la profesión, ocasiona que el empleado pueda motivarse y desempeñe adecuadamente en sus labores.

Características del puesto: Si se encuentra debidamente establecido, posibilita al empleado para que pueda tener participación en la toma de decisiones de la entidad, procurando que se perciba de manera muy importante el cargo asignado acrecentando la confianza hacia el mismo, lo cual podrá reducir el estrés y de esta forma tendrá mejor calidad de vida. en su centro laboral.

Factores extra organizacionales: Vinculados con las dificultades referente a la familia y al trabajo, lo cual hace que se produzca una carga por la cual los empleados sean perjudicados en referencia a su desempeño.

2.2.2. Desempeño Laboral

Definiciones

De acuerdo a lo sostenido por el investigador Stone, el cual ha sido citado en este estudio, alude que, en 1994, se conceptúa el desempeño laboral como la manera en el cual el equipo de trabajo brinda sus servicios con efectividad, con el propósito de poder conseguir el cumplimiento de sus metas comunes las cuales se encuentran fundamentadas de acuerdo a los estándares de la entidad.

De igual forma, en el mismo año, el investigador Milckovich y Bourel, lo conceptúan como la agrupación de peculiaridades personales tales como lo son: cualidades, destrezas, habilidades, vinculadas con el ambito laboral y naturaleza organizacional, a fin de poder crear conductas que causa daños al desempeño laboral de los empleados.

De igual forma, el investigador Chiavenatto sostiene que el desempeño realizado por el trabajador es evaluado mediante elementos de la conducta (cooperativa, actitud, disciplina, responsabilidad, iniciativa, creatividad y mostrar interés, discreción, tener la capacidad de presentarse y desempeñarse de manera personal) y elementos de operación como: (calidad del trabajo, calidad, trabajo en equipo, conocimiento de su trabajo, liderazgo y precisión).

Así mismo el investigador citado Bite, sostiene que de acuerdo a las exigencias, objetivos, logros y actitudes de los trabajadores hacia su centro laboral, desarrollan grandes impactos para desarrollar sus labores.

En consecuencia, el desempeño se vincula con los conocimientos y habilidades con el propósito de lograr la consecución de sus metas.

Dimensiones del desempeño laboral:

Dimensión 1: Actitud

Según Davis y Newstrom, en el año 2001, se define como los sentimientos que establecen la percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral y su compromiso. Además, mencionan que las actitudes son indicadores de los comportamientos de los trabajadores que dan señal de las intenciones sobre las conductas para portarse de cierta manera, que pueden tomar efectos favorables o desfavorables. Las actitudes que son positivas en el trabajador se caracterizan por ser constructivas y beneficiosas para la institución. En cambio, las actitudes negativas se caracterizan por ser despreciable y no hay compromiso debido que el trabajador se siente incómodo e insatisfecho con su labor.

Respecto a lo laboral la actitud es sumamente vital debido a que reflejan o señalan el comportamiento del trabajador, lo cual es tarea de la institución en buscar estrategias o tácticas cuando este sea imprescindible.

Indicadores:

1. Respeto entre compañeros
2. Trabajo en equipo: Es vital para alcanzar un objetivo en común, siendo la unión de todos los esfuerzos del equipo de trabajo, donde cada integrante cumple un rol muy importante, que trae como consecuencia la eficiencia y el buen rendimiento de todos sus trabajadores, favoreciendo el incremento del conocimiento (retroalimentación), genera confianza entre todo el equipo y compromiso laboral.
3. Compromiso con el trabajo: En el año 2001, según Álvarez de Mon et al., define al compromiso laboral como aquel vínculo de lealtad por parte del trabajador en mantenerse en la institución, asimismo como aquel proceso de identificación y de creencia sobre la significación con su trabajo.

En el 2002, para Harter et al., menciona que el compromiso con el trabajo engloba la participación de los trabajadores, así como la satisfacción y el entusiasmo con la organización.

Para Conway, en el 2004, refiere que el compromiso laboral ha recibido mayor significación en las instituciones, a causa de entender que mantiene al empleado para continuar en el trabajo. Por lo que existen varias investigaciones respecto a la relación del compromiso del trabajo como predictor del rendimiento laboral.

Dimensión 2: Habilidades Cognitivas

Proporcionan el conocimiento y procesan la información: recopilando, distinguiendo, comprendiendo, y conservando toda la información en la memoria, para su posterior utilización. Según Hartman y Sternberg (1993), las habilidades cognitivas aluden directamente a las distintas capacidades intelectuales que resultan de las capacidades que demuestran los individuos al hacer algo. Estas habilidades son, como indican, los obreros (workers) del conocimiento. Pueden ser numerosas, variadas y de gran utilidad, a la hora de trabajar en las distintas áreas de conocimientos y cuya actividad específica se ve afectada

por multitud de factores que dependen de la materia, de la tarea, de las actitudes y de las variables del contexto donde tienen lugar. Precisamente, la actuación estratégica se refiere a la selección, organización y disposición de las habilidades que caracterizan el sistema cognitivo del individuo.

Dimensión 3: Trato

En el 2014, para Déliot y Garrau, se refiere a la acción y la forma de poder comunicarse o de establecer un vínculo con la otra persona o con su entorno.

Indicadores:

1. Buenos modales en el trabajo: Tienen que ver con las costumbres de ser amable y cortés, con las personas de nuestro entorno, muestran valoración, aprecio, y consideración hacia otros, en caso contrario produciría un deterioro en las relaciones humanas, sobre todo el trabajo, creando un ambiente hostil y desfavorable, generando diferencias entre los compañeros de trabajo, absentismo laboral y hasta incluso una disminución en el rendimiento de los trabajadores.
2. Solidaridad Es considerado como aquel valor humano, que se caracteriza en la ayuda al prójimo, de manera voluntaria, sin condiciones ni pedir algo a cambio, reconociendo que la otra persona tiene un problema o alguna necesidad, que no puede resolverlo por si sola.

2.3. Definiciones conceptuales

Actitud:

Se define como los sentimientos que establecen la percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral y su compromiso.

Calidad de vida en el trabajo:

Se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción

Desempeño laboral:

Es la forma en que el equipo de trabajo labora de manera efectiva para lograr metas comunes basadas en los estándares de la institución.

Habilidades cognitivas:

Proporcionan el conocimiento y procesan la información: recopilando, distinguiendo, comprendiendo, y conservando toda la información en la memoria, para su posterior utilización.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

2.4.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020
- Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020
- Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

2.5. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Calidad de vida en el trabajo	<p>Está fundamentado en de acuerdo a las - percepciones inmersas en los trabajadores de una entidad, respecto - niveles de insatisfacción o satisfacción en cuanto al medio ambiente donde desarrollan sus servicios, lo cual es el resultado de una evaluación en cuanto a los niveles de bienestar</p>	<p>Carga laboral -Apoyo directivo sus Motivación interna</p>
Desempeño laboral	<p>El desempeño laboral se puede evaluar de acuerdo a elementos - actitudinales (actitudes cooperativas, disciplina, iniciativa,</p>	<p>Actitud Habilidades cognitivas - Trato</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de Estudio

Consecuentemente, en este estudio se evidencia una visión básica de manera cuantitativa, referente a la utilización de obtener datos que servirán para la comprobación de la hipótesis, la cual posee un análisis estadístico y una medición numérica con el propósito de poder lograr determinar modelos de comportamiento y comprobar las teorías (Hernández et al,2008).

3.1.2. Nivel de Investigación

El diseño de estudio es de tipo correlacional y descriptivo toda vez que se dirigieron a corroborar los niveles de asociación existente entre las variables sometidas a procesamiento (deserción escolar y problemas de conducta).

3.1.3. Diseño de Investigación

El estudio ha sido desarrollado de acuerdo al diseño no experimental, por cuanto no existió en las variables referidas, ninguna manipulación. De igual forma se midieron cada una de ellas como también sus dimensiones respectivas, la misión del investigador está centrada en obtener información mediante las interrogantes aplicadas de acuerdo a las variables planteadas, su trascendencia radica en la descripción y análisis de los vínculos que presentan (Hernández, E,2010)

3.1.4. Enfoque de la Investigación

La indagación corresponde al enfoque cuantitativo, debida a que se analizó los hallazgos obtenidos a través de la aplicación de las interrogantes en escala de Likert aplicada hacia los trabajadores administrativos. En consecuencia, estuvo

sometido al Analisis a traves de las ecuaciones estadísticas respectivas las cuales fueron debidamente interpretadas con resultados porcentuales y también numéricos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Se conformó por 105 trabajadores administrativos que desarrollan sus prestaciones en la entidad edil respectiva

3.2.2. Muestra

La muestra es de 89 empleados pertenecientes a la entidad edil respectiva los cuales fueron el resultado de la aplicación de las ecuaciones estadísticas, según detalle:

$$m = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

e = Margen de error (5%)

N = Población

m = Tamaño de Muestra

p = Probabilidad de ocurrencia (0.5)

z = Nivel de confianza (95%=1.96)

q = Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

$$m = \frac{1.96 \times 1.96 \times 105 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(105-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$m = \frac{100.84}{1.22}$$

$$m = 87$$

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear Encuesta

Cuadros estadísticos

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Para la obtención de la información ha sido preciso aplicar la encuesta al alumno en lo referente a temas de la deserción escolar y problemas de conducta.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

En ese sentido ha sido preciso emplear los estadísticos respectivos como lo son SSPS versión 19.

Como también la Chi ²

CAPITULO IV

RESULTADOS

Tabla 1 Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	0	0
b) Casi siempre	21	24
c) A veces	32	37
d) Casi nunca	15	17
e) Nunca	19	22
TOTAL	87	100

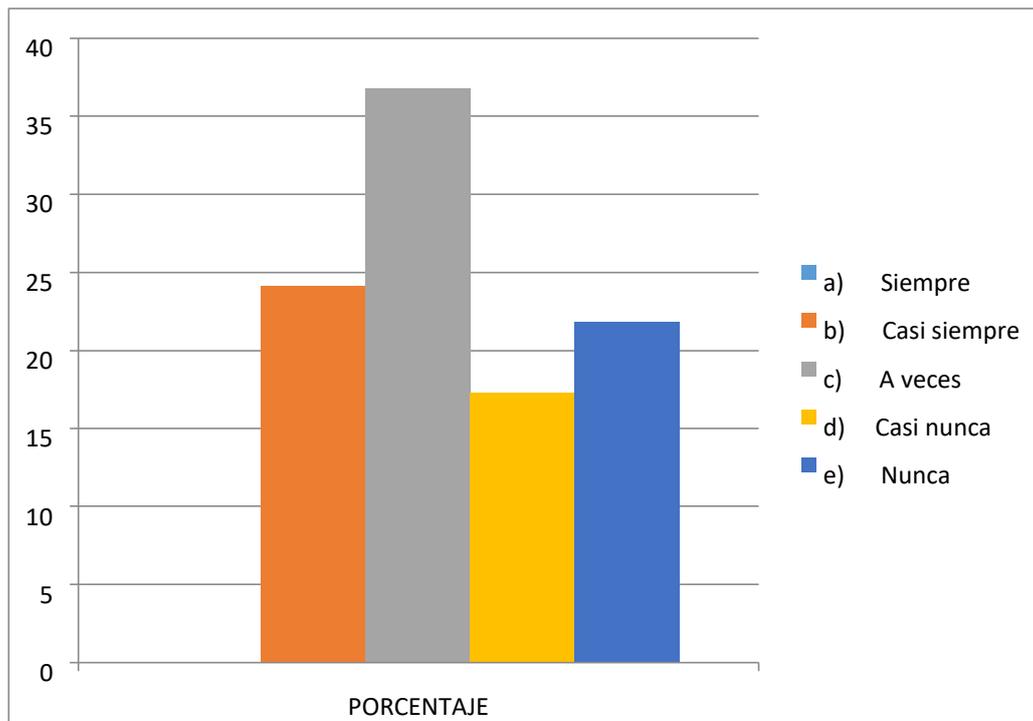


Figura 1 Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales

En la figura 1 los encuestados en un 37%(32 encuestados) indican que solo a veces el trabajo que realizan les demanda trabajar horas adicionales a su jornada de trabajo normal, 24%(21

encuestados) afirma que casi siempre trabajan demás para cumplir con los trabajos pendientes mientras un 22% (19 encuestados) manifiestan que nunca lo han hecho

Tabla 2

Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	0	0
b) Casi siempre	5	6
c) A veces	39	45
d) Casi nunca	28	32
e) Nunca	15	17
TOTAL	87	100

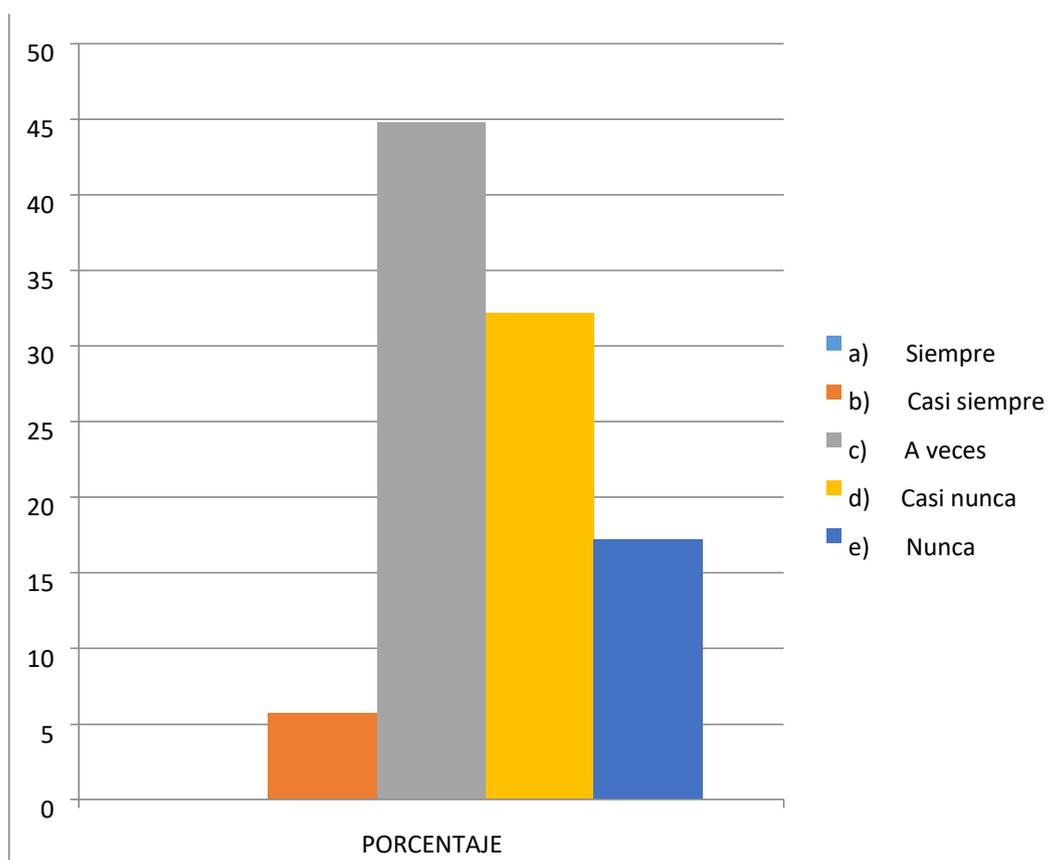


Figura 2 Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.

En la figura 2 los encuestados en un 45% (39 encuestados) indican que solo a veces cometen errores, 17% (15 encuestados) afirma que nunca cometen errores mientras un 6% (5 encuestados) manifiestan que casi siempre los cometen.

Tabla 3

Siente presión en realizar los procedimientos adecuadamente.		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	0	0
b) Casi siempre	17	20
c) A veces	42	48
d) Casi nunca	18	21
e) Nunca	10	11
TOTAL	87	100

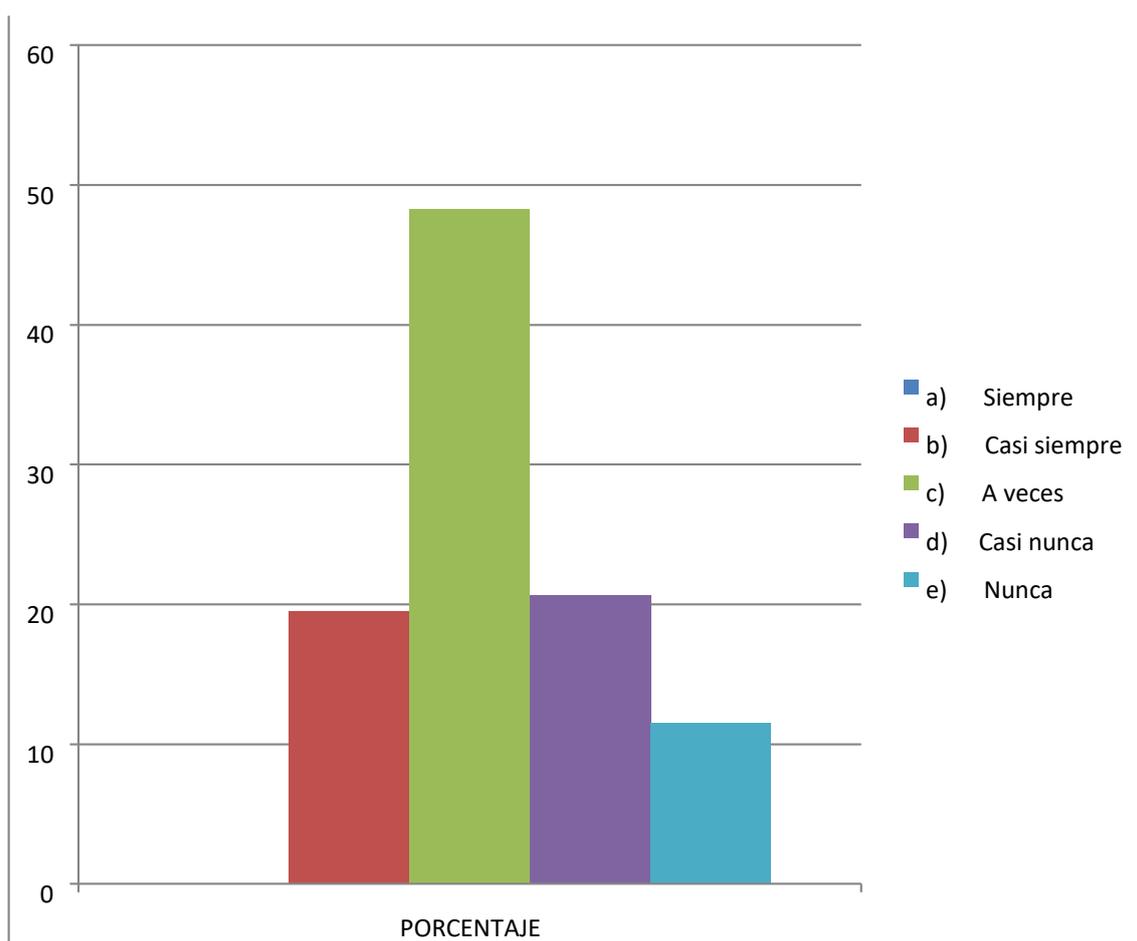


Figura 3 Siente presión en realizar los procedimientos

En la figura 3 los encuestados en un 48%(42 encuestados) indican que solo a veces sienten presión en realizar los procedimientos adecuadamente, 20%(17 encuestados) afirma que casi siempre sienten presión mientras un 11%(10 encuestados) manifiestan que nunca lo han

Tabla 4

sentido.

He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	0	0
b) Casi siempre	3	3
c) A veces	8	9
d) Casi nunca	59	68
e) Nunca	17	20
TOTAL	87	100

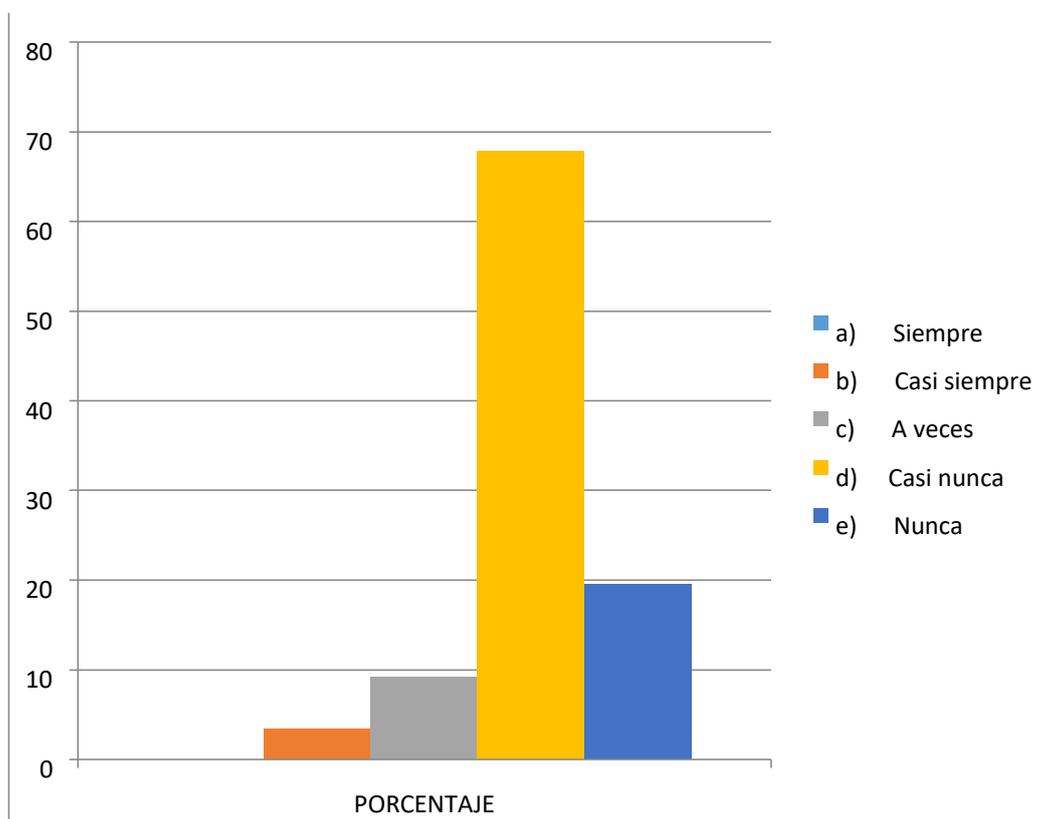


Figura 4 He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.

En la figura 4 los encuestados en un 68%(59 encuestados) indican que casi nunca han tenido problemas o conflictos con algunos de sus compañeros, 20%(17 encuestados) afirma que nunca

Tabla 5

han tenido conflictos mientras un 3%(3 encuestados) manifiestan que casi siempre mantienen problemas.

Mi trabajo me proporciona todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	5	6
b) Casi siempre	49	56
c) A veces	33	38
d) Casi nunca	0	0
e) Nunca	0	0
TOTAL	87	100

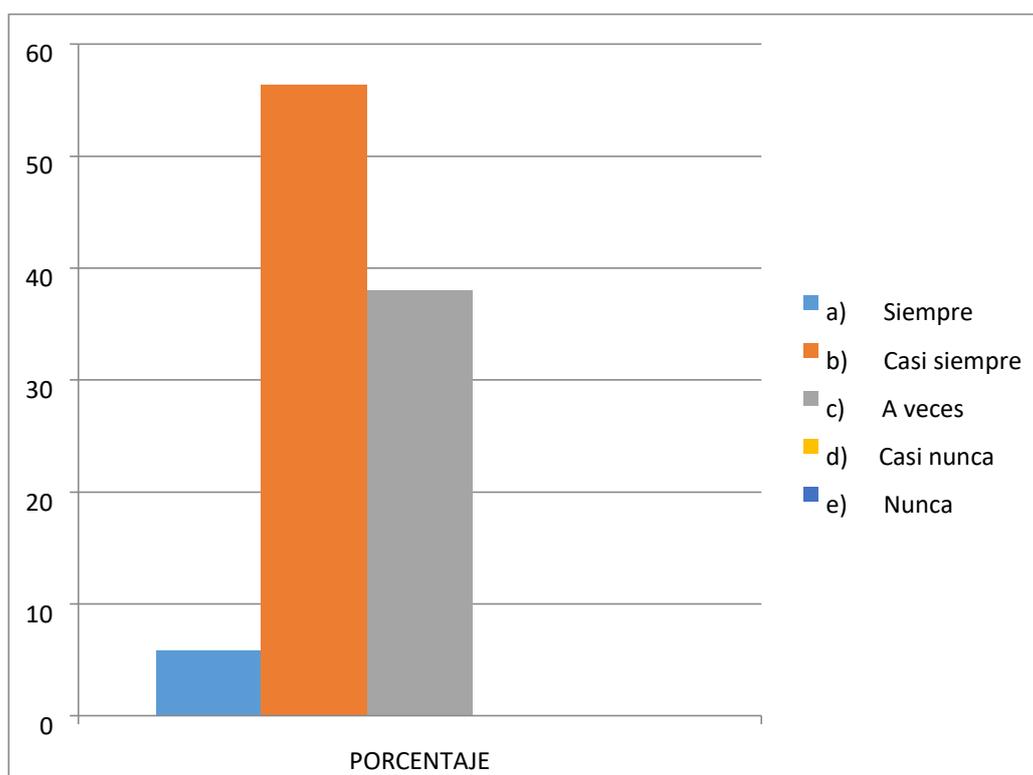


Figura 5 Mi trabajo me proporciona todos los conocimientos necesarios

En la figura 5 los encuestados en un 56%(49 encuestados) indican que casi siempre en su trabajo les proporcionan todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas

Tabla 6

encomendadas, 38% (33 encuestados) afirma que solo a veces les proporcionan la información adecuada, mientras un 6% (5 encuestados) manifiestan que siempre tienen esta facilidad.

Tabla 7

Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	0	0
b) Casi siempre	9	10
c) A veces	63	72
d) Casi nunca	15	17
e) Nunca	0	0
TOTAL	87	100

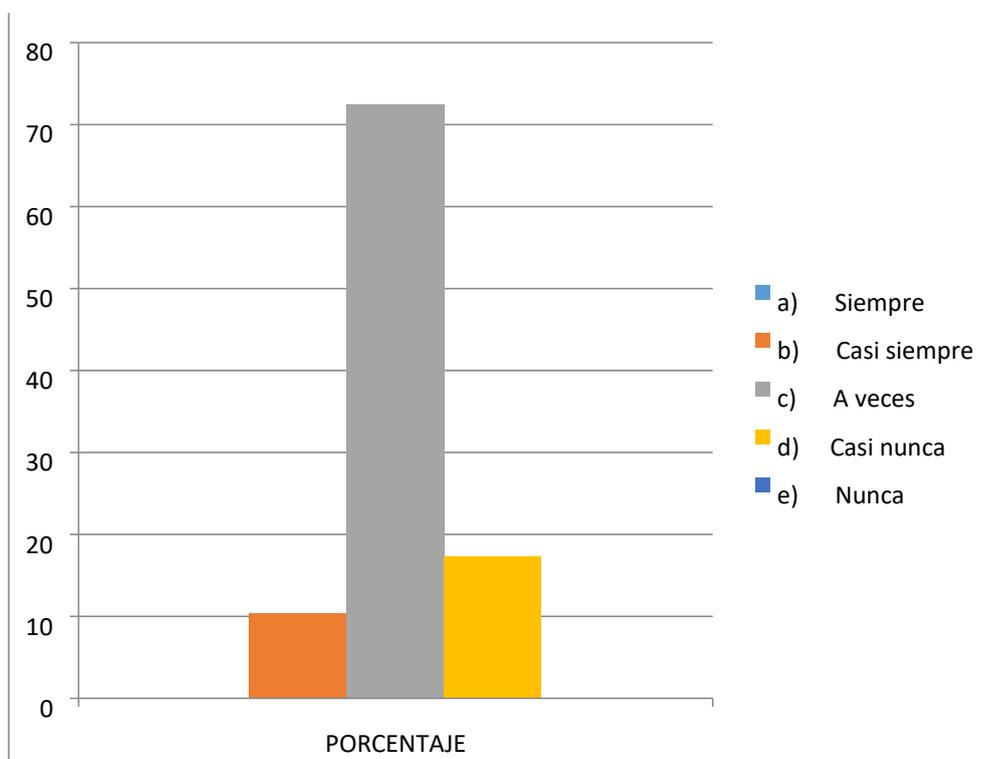


Figura 6 Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas

En la figura 6 los encuestados en un 72%(63 encuestados) indican que solo a veces reciben capacitaciones por parte de su empleador, 17%(15 encuestados) afirma que casi nunca los capacitan, mientras un 10%(9 encuestados) manifiestan que casi siempre los capacitan y esto ayuda en la resolución de problemas

Tabla 8

Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	0	0
b) Casi siempre	6	7
c) A veces	65	75
d) Casi nunca	11	13
e) Nunca	5	6
TOTAL	87	100

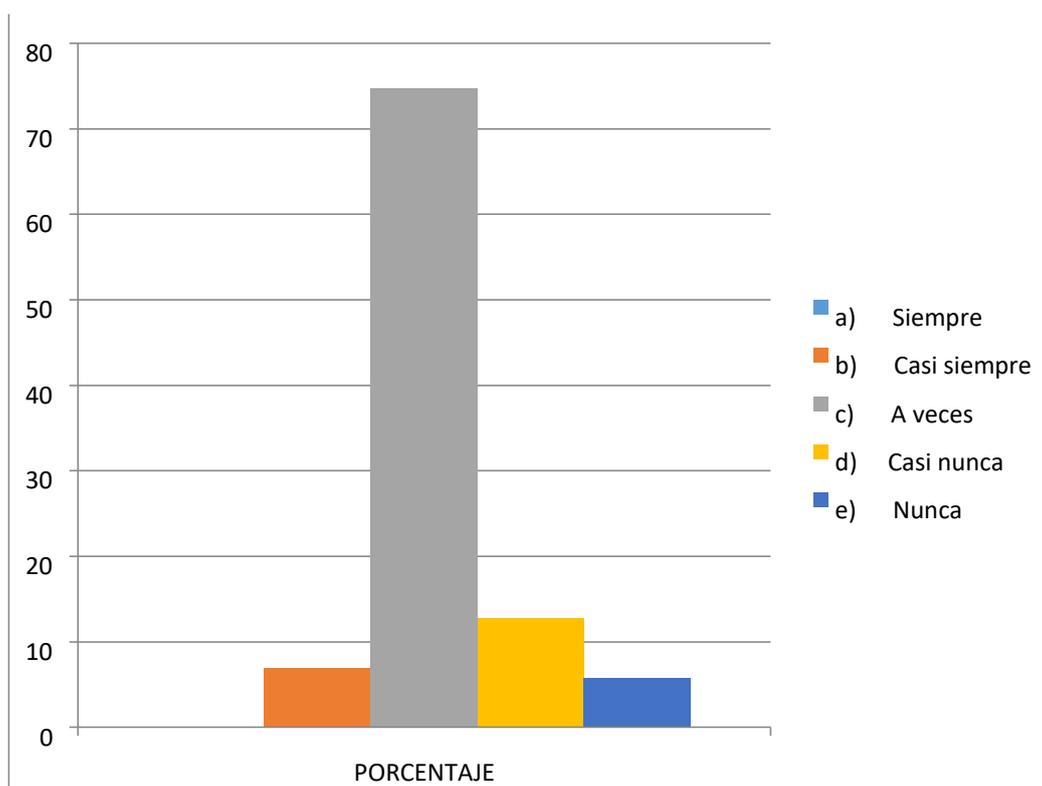


Figura 7 Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas

En la figura 7 los encuestados en un 75%(65 encuestados) indican que solo a veces cuando tienen trabajos complicados sus demás compañeros los apoyan, 13%(11 encuestados) afirma que casi nunca tienen apoyo, mientras un 6%(5 encuestados) manifiestan que nunca tiene apoyo.

Tabla 9

Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	8	9
b) Casi siempre	73	84
c) A veces	6	7
d) Casi nunca	0	0
e) Nunca	0	0
TOTAL	87	100

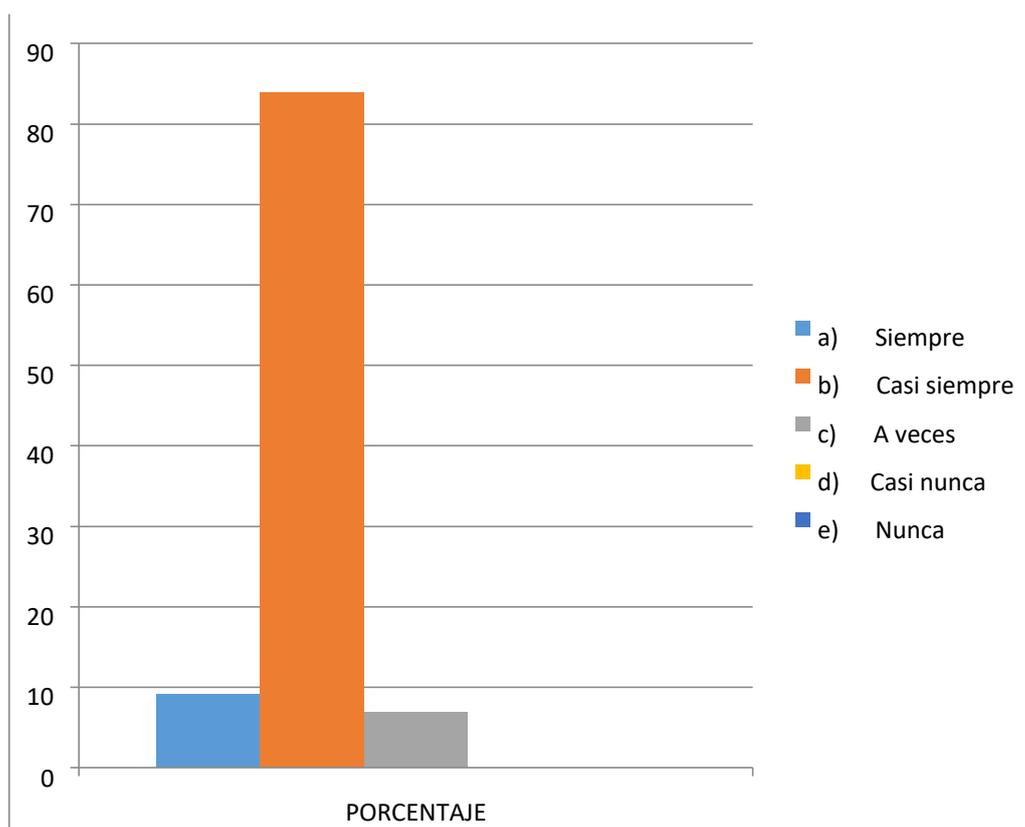


Figura 8 Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.

En la figura 8 los encuestados en un 84% (73 encuestados) indican que casi siempre sus familias los incentivan y apoyan para salir adelante, pese a las adversidades, 9% (8 encuestados) afirma que siempre sienten este apoyo, mientras un 7% (6 encuestados) manifiestan que solo a veces sus familias muestran un apoyo hacia ellos.

Tabla 9

Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	19	22
b) Casi siempre	55	63
c) A veces	8	9
d) Casi nunca	5	6
e) Nunca	0	0
TOTAL	87	100

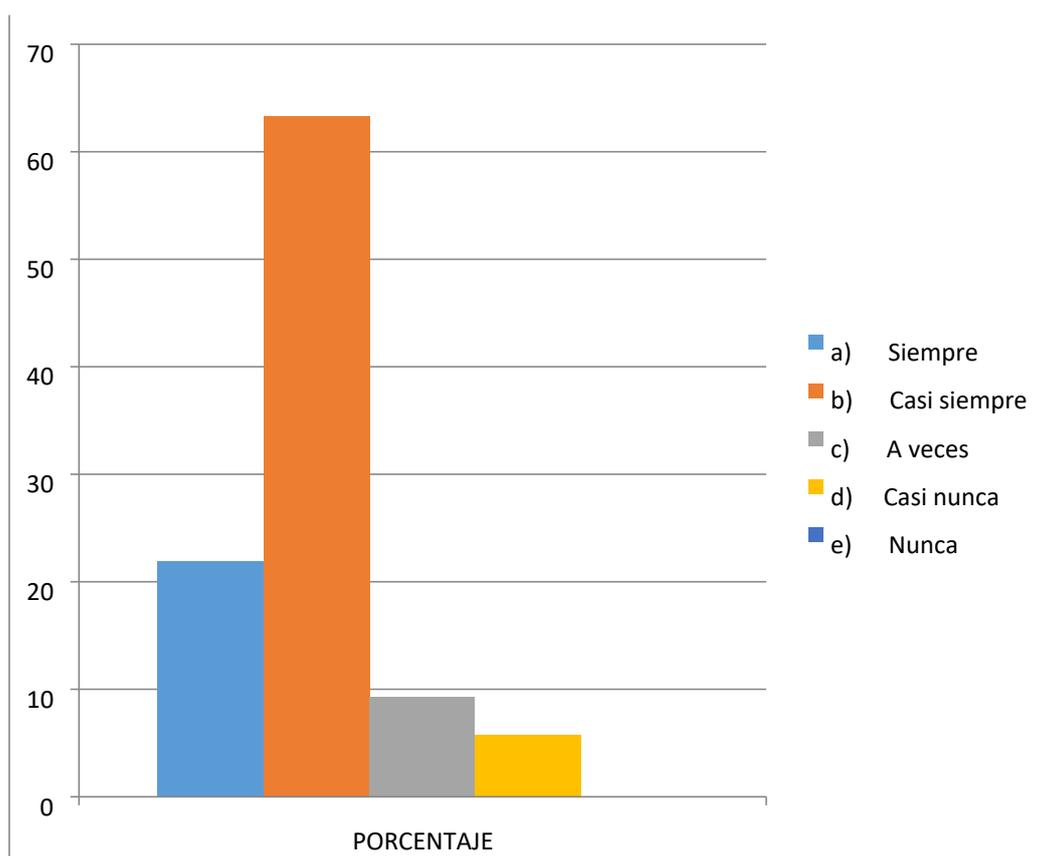


Figura 9 Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.

En la figura 9 los encuestados en un 63%(55 encuestados) indican que casi siempre se encuentran satisfechos con sus trabajos, 22%(19 encuestados) afirma que siempre sienten satisfacción, mientras un 6%(5 encuestados) manifiestan que casi nunca se sienten satisfechos en su trabajo.

Tabla 10

Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	8	9
b) Casi siempre	12	14
c) A veces	42	48
d) Casi nunca	18	21
e) Nunca	7	8
TOTAL	87	100

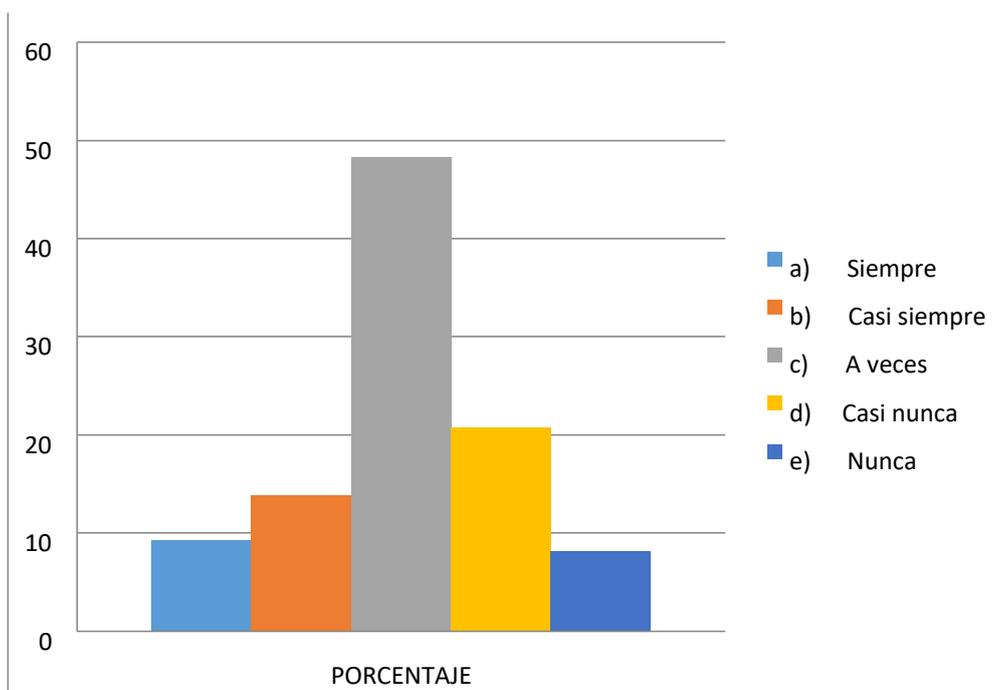


Figura 10 Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.

En la figura 10 los encuestados en un 48%(42 encuestados) indican que solo a veces sienten pasión, entrega y compromiso por su trabajo, 21%(18 encuestados) afirma que casi siempre sienten estos sentimientos por su trabajo, mientras un 9%(8 encuestados) manifiestan que nunca sienten pasión, entre y compromiso por su trabajo.

4.1. Contratación de hipótesis Prueba

de la Hipótesis General

Hipótesis general nula

Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

Hipótesis general alternativa

Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

.Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,011 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	10,167	1	,000
Asociación lineal por lineal	28,118	1	,001
N de casos válidos	87		

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,643	,012	16,565	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,123	,043	21,224	,000 ^c
N de casos válidos		87			

Si se puede apreciar en los cuadros precedentes la existencia de vínculos entre las variables propuestas aplicadas a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa

María-2020, obteniendo valores de 17.011, y una significancia de $p=0.000 < 0.05$ logrando ser sumamente significativo.

La correlación de Spearman de 0.123, con un valor $p=0.000 < 0.05$ representa una aceptable asociación de las variables, siendo significativo estadísticamente.

4.2. Prueba de las Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis Específica

a. Hipótesis específica nula.

No existe relación entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

b. Hipótesis específica alternativa.

Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,612 ^a	1	,001
Razón de verosimilitud	20,118	1	,001
Asociación lineal por lineal	5,222	1	,002
N de casos válidos	87		

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,228	,123	2,624	,001 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,110	,164	1,501	,000 ^c
N de casos válidos		8 7			

Si existe una relación directa entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, obteniendo un valor de 24.612, y una significancia de $p=001 < 0.05$ siendo significativo altamente.

La correlación de Spearman de 0.110, con un valor $p=0.000 < 0.05$ representa una aceptable asociación de las variables, siendo significativo estadísticamente.

Por lo que se afirma que existe prueba estadística suficiente para afirmar que si se relacionan ambas variables.

Segunda Hipótesis Específica

a. Hipótesis específica nula

No existe relación entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

b. Hipótesis específica alternativa

Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

c. Estadístico para contrastar la hipótesis.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	f	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,133 ^a		,000

Razón de verosimilitud	2,022		,000
Asociación lineal por lineal	,549		,000
N de casos válidos	87		

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,264	,101	2,337	,002 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,144	,109	2,086	,000 ^c
N de casos válidos		87			

Si existe una relación directa entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, obteniendo un valor de 17.133 y una significancia de $p=0,000 < 0,05$ siendo significativo altamente.

La correlación de Spearman de 0.144, con un valor $p=0,000 < 0,05$ representa una aceptable asociación de las variables, siendo significativo estadísticamente.

Por lo que se afirma que existe prueba estadística suficiente para afirmar que si se relacionan ambas variables.

Tercera Hipótesis Específica

a. Hipótesis específica nula

No existe relación entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

b. Hipótesis específica alternativa

Existe relación entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020

Nº11 c. Estadístico para contrastar la hipótesis.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Pearson Chi-cuadrado de	18,119 ^a	1	,000
Razón de verosimilitud	13,111	1	,001
Asociación lineal por lineal	10,600	1	,000
N de casos válidos	87		

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por R de Pearson intervalo	,232	,023	5,421	,001 ^c
Ordinal por Spearman Correlación ordinal de	,451	,025	8,172	,000 ^c
N de casos válidos	87			

Si existe una relación directa entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, obteniendo un valor de 18.119 y una significancia de $p=000 < 0.05$ siendo significativo altamente.

La correlación de Spearman de 0.451, con un valor $p=0.000 < 0.05$ representa una aceptable asociación de las variables, siendo significativo estadísticamente.

Por lo que se afirma que existe prueba estadística suficiente para afirmar que si se relacionan ambas variables.

CAPITULO V

DISCUSION

(Quintana, 2015) Los resultados obtenidos mostraron un nivel medio de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de 207.31 (DE = 41.74). Se concluyó que se percibe una mediana calidad de vida en el trabajo, que está definido por el tipo de contrato, si realiza o no alguna otra tarea remunerada y por la institución donde trabaja.

(Peydro, 2014) Los resultados que se obtuvieron fue que el 86.7% de los profesionales manifestaron una calidad de vida buena o muy buena con un puntaje de 8.04. Casi el 97% indica una muy buena o buena calidad de vida laboral. El 83% se refiere a tener una vida agitada y el 89% manifiesta satisfacción laboral. Se concluyó que los profesionales sanitarios del Hospital General de Alicante tienen una buena calidad de vida general y laboral y por ende gozan de una buena salud.

(Reyes, 2015) los investigadores recomiendan la necesidad de seguir estudiando estas variables en diferentes grupos muestrales, además de aplicar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de 21.867 y una confiabilidad de 95%; también, se determina que existe correlación positiva de la carga de trabajo y el compromiso organizacional, además se determinó la correlación positiva que hay entre motivación intrínseca y compromiso organizacional y, en conclusión, quedó establecida la correlación positiva del apoyo directivo y el compromiso organizacional.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Si existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, puesto que se ha logrado obtener un valor de 17.011, y una significancia de $p=000<0.05$ siendo sumamente significativo.

Si existe una relación directa entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, obteniendo un valor de 24.612, y una significancia de $p=001<0.05$ siendo significativo altamente.

Si existe una relación directa entre calidad de vida en el trabajo y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, obteniendo un valor de 17.133 y una significancia de $p=000<0.05$ siendo significativo altamente.

Si existe una relación directa entre calidad de vida en el trabajo y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020, obteniendo un valor de 18.119 y una significancia de $p=000<0.05$ siendo significativo altamente.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda a los diversos jefes que incentiven estrategias para mejorar la calidad de vida laboral por medio del cual mejorar el desempeño profesional y así mismo mejor la calidad de atención hacia los usuarios

Se recomienda que los trabajadores laboren en oficinas según su especialización de esa manera garantizamos cumplir a cabalidad los objetivos y metas de los diferentes servicios

A los licenciados promoverlos para que se actualicen de manera permanente y contante en cuanto a los temas que ayudan a mejorar su desempeño profesional y que estén acorde con el avance de la tecnología.

A los que realizan investigaciones sobre la calidad de vida laboral relacionado con el desempeño profesional se sugiere trabajar las variables por separado en los distintos contextos con el fin de aclarar e identificar los tipo de variables dentro de algún contexto

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Chiavenato, I.(2000).Administración de los recursos humanos recuperado de <https://es.slideshare.net/jonybreitnerhernandez/administracin-de-recursoshumano-5ta-edicion-idalberto-chiavenato>.
2. Donavedian, A. (2005). Evaluating the quality of medical care. The Milbank Memorial Fund Quarterly, Vol. 83, N° 4, pp. 691-729
3. Fernández, B. (1998). Metodología de la investigación científica. México, Editorial Mexicana.
4. George, R., Stephen, G.,Franklin. (1986).Principios de la administración basica recuperado el 10 de abril del 2017 de <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6022>o Grimaldo,M.,
5. Reyes, M., (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal 2015; 14(1 recuperado el 17 de, abril del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535395006>.
6. Sikula,A.,Andrew F. (1982). Administración de Recursos Humanos en empresas 35-39.
7. Szalai, A. (1998). Calidad de vida laboral. Recuperado el 17 de, abril del 2017 de recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=LZmwXwAACAAJ&dq=calidad+de+vida+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
8. Tonon, E. (2010). Satisfacción Profesional en equipo de la atención primaria, oportunidades de mejora equipos de gestión, México, libros de gestión

ANEXO

ENCUESTA

1. Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal. a) Siempre
b) Casi siempre
c) A veces
d) Casi nunca
e) Nunca
2. Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.
a) Siempre
b) Casi siempre
c) A veces
d) Casi nunca
e) Nunca
3. Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente.
a) Siempre
b) Casi siempre
c) A veces
d) Casi nunca
e) Nunca
4. He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.
a) Siempre
b) Casi siempre
c) A veces
d) Casi nunca
e) Nunca

5. Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
6. Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas a) Siempre
- b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
7. Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas a)
- Siempre
- b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
8. Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades. a) Siempre
- b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

10. Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÒTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
-------------------------	-------------------------	--------------------------	------------------	--------------------

<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.</p>	<p>Municipalidad de Santa María-2020</p> <p>Existe relación entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Correlacion al Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación:</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020?</p>	<p>Objetivos específicos Establecer qué relación existe entre calidad de vida en el trabajo y la actitud en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.</p>	<p>Existe relación entre Calidad de Vida Laboral y el trato en los trabajadores</p>		<p>No experimental.</p> <p>Muestra: 87 trabajadores</p>

<p>¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María2020?</p>	<p>Analizar qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María2020.</p>	<p>administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020</p>		<p>Proceso de Análisis de información.</p>
<p>¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y el trato en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Santa María-2020.</p>			