UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS MOTOTAXISTAS DE LA ASOCIACIÓN DE TRANSPORTES DIGGINS TOUR EIRL DE PUCALLPA, 2021

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DINA MARÍA VICTORIA DÁVILA RÍOS

SHARON DEBRA FUXIALILI DÁVILA SÁNCHEZ

DIEGO IGNACIO ORDOÑEZ CHÁVEZ

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 10.00 am del día sábado 27 de mayo del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Edinson Alirio Rengifo Romero (Miembro), y Mg. Miguel Angel Valdivieso Garcia (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS MOTOTAXISTAS DE LA ASOCIACIÓN DE TRANSPORTES DIGGINS TOUR EIRL DE PUCALLPA, 2021",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Dina María Victoria Dávila Ríos, Sharon Debra Fuxialili Dávila Sánchez, Diego Ignacio Ordoñez Chavez, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 11:30 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

Dr. Edinson Alirio Rengifo Romero
Miembro

Mg. Miguel Angel Valdivieso Garcia
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dra. Leydi Pérez Guimaraez
Presidente

Dr. Edinson Alirio Rengifo Romero
Miembro

Mg. Miguel Ángel Valdiviezo Garcia

Dr. Limber Pinchi Fasanando
Asesor

Bach. Dina María Victoria Dávila Ríos
Tesista

Bach. Sharon Debra Fuxialili Dávila Sánchez
Tesista

Bach. Diego Ignacio Ordoñez Chávez
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0347-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS MOTOTAXISTAS DE LA ASOCIACIÓN DE TRANSPORTES DIGGINS TOUR EIRL DE PUCALLPA, 2021".

Autor(es)	:	**DÁVILA RÍOS, DINA MARÍA VICTORIA** **DÁVILA SÁNCHEZ, SHARON DEBRA FUXIALILI** **ORDOÑEZ CHAVEZ, DIEGO IGNACIO**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor	:	DR. PINCHI FASANANDO, LIMBER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 15/06/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Dina María Victoria, Dávila Ríos

Autor de la tesis titulada : "Satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociacion de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021"

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dr. Limber Pinchi Fasanando

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [x]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 05 / 2023

Email: dina.feros.23@gmail.com Firma:

Teléfono: 971 606 611 DNI: 71821597

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Sharon Debra Fuxiakli Dávila Sánchez

Autor de la tesis titulada : "Satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Digsns Tour EIRL de Pucallpa, 2021"

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dr. Limber Pinchi Fasanando

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 05 / 2023

Email: shadfli@gmail.com Firma:

Teléfono: 969220789 DNI: 45212658

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Diego Ignacio Ordoñez Chavez.

Autor de la tesis titulada : "Satisfaccion laboral y calidad de vida de las motataxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021".

Sustentada el año: 2023.

Asesor(a): Dr. Limber Pinchi Fasanando.

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27/05/2023

Email: diego-415@hotmail.es Firma: _____

Teléfono: 954738936 DNI: 71055624

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la oportunidad de superarme y triunfar en la vida, también a mis padres por haberme forjado como la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ellos, entre los que se incluye este, gracias por todo el apoyo incondicional y sobre todo a mi hijo Luis Fernando quien es mi motor y motivo.

Dina María Victoria.

A Dios por darme la vida y estar siempre conmigo, guiando mi camino. A mis padres, hermanas y abuelita Dora, por su apoyo constante, por llenar mi vida con sus valiosos consejos. A la memoria de mi Madre Andrea Sánchez, quien me animó, me motivó y por su apoyo incondicional cuando estuvo en vida a mi lado.

Sharon Debra Fuxialili.

A Dios por ser luz en mí camino durante momentos de oscuridad y a todas las personas que nos ayudaron para que esta investigación sea posible, a mi Madre que es mi inspiración para salir adelante, por su lucha y esfuerzo para que sea un profesional competente con convicción.

Diego Ignacio.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, en especial a la Escuela de Administración.

A nuestros formadores, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por apoyarnos a llegar este punto en el que nos encontramos.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirnos sus conocimientos y dedicación que los ha regido, hemos logrado importantes objetivos, como culminar el desarrollo de nuestra tesis con éxito.

A nuestro asesor, el Dr. Limber Pinchi Fasanando, por sus exigencias permanentes para culminar la tesis.

A los docentes de la escuela de Administración – (UNU) y a los mototaxistas de la Asociación de Transportes Diggins Tour Eirl de Pucallpa, sin ellos habría sido imposible culminar la investigación.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA viii

AGRADECIMIENTO ix

ÍNDICE GENERAL x

ÍNDICE DE TABLAS xiii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

RESUMEN xv

ABSTRACT xvi

INTRODUCCIÓN xvii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema 5

1.2.1. Problema general 5

1.2.2. Problemas específicos 5

1.3. Objetivos 6

1.3.1. Objetivo general 6

1.3.2. Objetivos específicos 6

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 7

1.4.1. Hipótesis general 7

1.4.2. Hipótesis específicas 7

1.5. Variables 8

1.5.1. Variable 1 8

1.5.2. Variable 2 8

1.5.3. Operacionalización de variables 8

1.6. Justificación 10
1.6.1. Justificación teórica 10
1.6.2. Justificación metodológica 10
1.6.3. Justificación práctica 10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 11
2.1. Antecedentes de la investigación 11
2.1.1. Antecedentes internacionales 11
2.1.2. Antecedentes nacionales 11
2.2. Bases teóricas 13
2.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral 13
2.2.2. Variable 2: Calidad de vida 22
2.3. Definición de los términos básicos 26
2.3.1. Variable 1: Satisfacción laboral 26
2.3.2. Variable 2: Calidad de vida 29
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 33
3.1. Método de investigación 33
3.1.1. Tipo de investigación 33
3.1.2. Nivel de investigación 33
3.1.3. Diseño de investigación 33
3.2. Población y muestra 34
3.2.1. Población 34
3.2.2. Muestra 35
3.3. Instrumentos de recolección de datos 35
3.3.1. Técnica para la elaboración de instrumentos de la recolección de datos 35

3.3.2. Confiabilidad de instrumentos 36
3.4. Procedimiento de recolección de datos 37
3.5. Tratamiento de los datos 37
3.5.1. Procesamiento de datos 37
3.5.2. Presentación de datos 38
3.5.3. Análisis de datos 38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 41
4.1. Presentación de resultados 41
4.1.1. Resultados de la variable satisfacción laboral 41
4.1.2. Resultados de la variable calidad de vida 46
4.2. Prueba de hipótesis 47
4.2.1. Prueba de hipótesis general 47
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas 47
4.3. Discusión de resultados 50
CONCLUSIONES 56
RECOMENDACIONES 58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 60
ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Operacionalización de variables..... 9

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral..... 36

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de la variable calidad de vida..... 36

Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables 39

Tabla 5: Grado de relación según coeficiente de correlación..... 40

Tabla 6: Niveles de la variable satisfacción laboral..... 41

Tabla 7: Niveles de la dimensión satisfacción con los ingresos..... 42

Tabla 8: Niveles de la dimensión satisfacción con la formalización 43

Tabla 9: Niveles de la dimensión satisfacción con el trabajo 44

Tabla 10: Niveles de la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo..... 45

Tabla 11: Niveles de la variable calidad de vida 46

Tabla 12: Relación entre satisfacción laboral y calidad de vida 47

Tabla 13: Relación entre satisfacción con los ingresos y calidad de vida..... 48

Tabla 14: Relación entre satisfacción con la formalización y calidad de vida . 48

Tabla 15: Relación entre satisfacción con el trabajo y calidad de vida 49

Tabla 16: Relación entre satisfacción con condiciones de trabajo y calidad de vida 50

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Jerarquía de las necesidades de Maslow 17

Figura 2: Esquema de la investigación 34

Figura 3: Fórmula para calcular la muestra 35

Figura 4: Variable satisfacción laboral 41

Figura 5: Dimensión satisfacción con los ingresos 42

Figura 6: Dimensión satisfacción con la formalización..... 43

Figura 7: Dimensión satisfacción con el trabajo..... 44

Figura 8: Dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo 45

Figura 9: Variable calidad de vida……..……46

RESUMEN

El trabajo de investigación se titula "Satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021". El objetivo fue conocer la relación de la satisfacción laboral y calidad de vida. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo y diseño transeccional correlacional. El tipo de muestreo fue el probabilístico y el recojo de información se hizo a través de la técnica de encuesta, se aplicó a 118 asociados de la empresa. Se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos mediante la técnica de preguntas cerradas. Cada cuestionario estuvo compuesto por 20 ítems, con cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, y siempre) con una valoración del 1 al 5. Se concluye que existe una relación indirecta negativa débil y no significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021 (Rho=-,020; sig. Bilateral = 829 >, .05). Este resultado indica que la satisfacción con los ingresos, con la formalización, con el trabajo y con las condiciones de trabajo no les alcanza para lograr una relación significativa con su calidad de vida.

Palabras clave: Satisfacción con el trabajo, bienestar físico, bienestar emocional.

ABSTRACT

The research work is entitled "Job satisfaction and quality of life of motorcycle taxi drivers of the transport association Diggins Tour EIRL of Pucallpa, 2021". The objective is to know the relationship between job satisfaction and quality of life. The type of research is applied, of descriptive level and transectional correlational design. The type of sampling is probabilistic and the information was collected through the survey technique, applied to 118 associates of the company. Two data collection instruments were elaborated using the closed-ended questionnaire technique. Each questionnaire was composed of 20 items, with five response options (never, almost never, sometimes, almost always, and always) with an evaluation from 1 to 5. It is concluded: there is a weak and non-significant negative indirect relationship between job satisfaction and quality of life of the motorcycle taxi drivers of the transport association Diggins Tour EIRL of Pucallpa, 2021 (Rho=-,020; Bilateral sig. = 829 >, .05). This result indicates that satisfaction with income, with formalization, with work and with working conditions is not enough to achieve a significant relationship with their quality of life.

Keywords: Job satisfaction, physical well-being, emotional well-being.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral está relacionada con el sentimiento de motivación, de gusto, de estabilidad emocional y compromiso que muestra el trabajador con su trabajo. Un trabajador satisfecho es aquel que tiene la capacidad de contribuir con sus acciones al logro de sus objetivos personales y de la empresa. Sin embargo, esto no sucede con los motocarritas que pertenecen asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, un porcentaje considerable indican que los ingresos que perciben no satisface sus necesidades y expectativas laborales, igualmente la afiliación a Sunarp y la obtención de licencias otorgadas por la municipalidad, no les ha permitido acceder a mejores financiamientos en las diferentes entidades financieras, además indican que el trabajo que realizan no es estable, no hay una buena señalización en las calles, no cuentan con implementos de seguridad, el ambiente y la temperatura no son las adecuadas.

La calidad de vida son las condiciones que contribuyen al bienestar material, al bienestar físico, al bienestar emocional y desarrollo personal, y otros aspectos, que busquen mejorar y mantener la calidad de vida para el desarrollo pleno y satisfactorio de cualquier persona. Condición que no poseen los motocarritas que pertenecen a la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiestan que no cuentan con una vivienda propia, no cuentan con servicios básicos, no cuentan con ingresos financieros asegurados y empleo estable, no cuenta con atención sanitaria y su estado de salud no es buena, problemas que está afectando su calidad de vida, en esa línea la investigación se ha desarrollado con los siguientes capítulos.

En el capítulo I se ha descrito el problema en los diferentes contextos, se formuló los problemas, los objetivos y las hipótesis de la investigación, igualmente se consignó las variables y se operacionalizó, se justificó la investigación desde el punto de vista teórico, metodológico y práctico.

En el capítulo II se presenta los antecedentes, las bases teóricas, organizados desde el concepto de las variables, dimensiones y la consignación de las teorías, y finalmente se presenta la definición de los términos básicos.

El capítulo III considera el método de investigación, representado por el tipo, nivel y diseño, también considera la población y muestra, la técnica para la elaboración de instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad de los instrumentos, el procesamiento, presentación y análisis de datos.

En el capítulo IV se presenta los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, la prueba de hipótesis, y la discusión de resultados.

En el capítulo V, se abordan las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Rojas y Peña (2018) en Colombia; según un estudio realizado en los últimos años por el observatorio del caribe colombiano una de las causas que han llevado a la proliferación de este fenómeno es el incremento en aproximadamente 200 mil personas el número de habitantes que viven en condiciones de indigencia en el departamento de Córdoba; que no logran tener una base de ingresos mínimos para el sostenimiento de la familia, se ven la necesidad de buscar trabajos informales de “rebusque” como es el mototaxismo. Particularmente en la ciudad de Montería, el mototaxismo se ha convertido en un salvavidas de miles de personas y hogares, que encuentran en esta actividad una forma fácil e inmediata de conseguir un “empleo” que les permita llevar a sus casas dinero para mantenerse a ellos y a sus familias. En Montería el 31% de la población mototaxista termino el bachillerato y al no tener recursos para continuar sus estudios decidió convertirse en mototaxista, por otro lado, un 20% de esta población terminó una carrera universitaria y al no conseguir empleo también deciden dedicarse a esta actividad (pp.29-30).

De acuerdo con Cose (2019) en San Vicente de Cañete se puede apreciar estos vehículos de tres ruedas, donde la gran parte son padres o madres de familia, que buscan la manera de llevar un ingreso para su hogar, pero también encontramos a los jóvenes que usan este medio de

trabajo como ingresos para sus estudios académicos o tal caso tener un segundo ingreso utilizando sus tiempos de descanso. La gran mayoría de los mototaxistas que se encuentran en el Distrito de San Vicente de la Cuidad de Cañete muestran síntomas de estrés, angustia, presión por las distintas deudas que tienen a pagar, tienen que trabajar arduamente desde tempranas horas de la mañana hasta las altas horas de la noche, a un punto de llegar a cursar horas de la mañana siguiente (p.4).

Situacion parecida viven los motocarritas que pertenecen a la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, en un sondeo rápido si bien es cierto el 100% manifiesta que se siente satisfecho con su trabajo, porque le gusta, gana bien, cubre su gastos familiares y mantiene buenas relaciones, sin embargo el 10% indica que los ingresos que percibe no satisface sus necesidades y expectativas laborales, no es justo ni equitativo, asimismo otro 10% indica que el afiliarse a Diggins Tour, afiliarse a Sunarp y la obtención de licencias otorgadas por la municipalidad, no le ha permitido acceder a mejores financiamientos en las diferentes entidades financieras, y un 20% consideras que su trabajo no es estable, no hay una buena señalización en las calles, no cuenta con implemento de seguridad, el ambiente y la temperatura no son las adecuadas, problema que se agrava cada vez más, problemática que influye en la calidad de vida de los motocarristas.

Bernal (2021) manifesta, en el municipio de Chimalhuacán de acuerdo con datos de CONEVAL (2017) se considera que el rango de pobreza se sitúa entre el 50% y 70% y hasta el 20% en pobreza extrema de la población urbana, de acuerdo con lo anterior se puede considerar a

los mototaxistas en situación de exclusión por el lugar donde viven, es decir como población en exclusión geográfica. Los mototaxistas representan un grupo vulnerable al pertenecer a asociaciones a las que deben pagar cuotas para poder trabajar y rentas por el uso del vehículo si no son propietarios. En suma, con la información disponible, los tipos de exclusión que afectan a este grupo social son al menos: exclusión geográfica (municipio periférico), exclusión por ingresos (pobreza alimentaria), exclusión económica (falta de acceso a oportunidades y empleo), exclusión de las facilidades (falta de acceso a los sistemas de salud) y exclusión por tiempo (combinar el trabajo con labores domésticas y cuidado de los hijos), es decir el trabajo informal como conductor de mototaxis constituye un tipo de exclusión social (p.157).

De acuerdo con Robles (2016); citado por Capcha (2018), según datos de estudios realizados, existirían aproximadamente 22 348 mototaxistas en Lima metropolitana, y al menos 52 millones a nivel nacional, siendo de sexo masculino la mayoríade estos conductores. El empleo de conductor se caracteriza por el horario exhaustivo, trabajo diario, ambiente laboral conflictivo y con exposición constante a riesgos físicos y mentales que dañan la salud de estas personas. A pesar de ello, estos trabajadores, conociendo los posibles daños a su salud, permanecen en el trabajo, y generalmente por necesidad económica.

Añade, Huamán (2020) el mototaxismo se convirtió en un fenómeno del transporte con efectos positivos y negativos. Por una parte, esta actividad, que demanda un notable esfuerzo mental y físico, se convierte en un sustento directo que pueden conllevar a desórdenes

musculoesqueléticos, y la persistencia de síntomas relacionados, imposibilitar la ejecución de tareas e, incluso, generar discapacidad. Actualmente las molestias musculoesqueléticas son una consecuencia conocida del esfuerzo repetitivo, el uso excesivo y están relacionados con el trabajo. Una de las principales causas de sufrimiento humano, perdida de la productividad y pérdidas económicas (p.32).

El mototaxismo se ha convertido en una actividad laboral importante en la ciudad de Pucallpa, donde la gran mayoria circula de manera informal, sin embargo se formaron muchas asocianes del cual forma parte la asociación de transportes Diggins Tour EIRL, registra actuamente 18 mil socios, en un sondeo rápido referente a la calidad de vida, el 100% manifiesta, que la actividad que realizan le hace sentir bien consigo mismo, se sienten libre de estrés, hacen amigos con facilidad, asimsimo indican que cuentan con una educación que les ayuda a desarrollarse personalmente y sentirse realizado, pero no todo es color de rosa, el 40% manifiesta que no cuenta con una vivienda propia, no cuenta con servicios básicos, tampoco cuenta con ingresos financieros asegurados y empleo estable, de igual forma el 20% indica que no cuenta con atención sanitaria, su estado de salud no es buena, no realiza actividades físicas y de recreación, problemas que en el corto y largo plazo puede afectar su calidad de vida, por ello el interés de haber realizado la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo es la relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021?

- ¿Cómo es la relación de la satisfacción con la formalización y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021?

- ¿Cómo es la relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021?

- ¿Cómo es la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Conocer la relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.
- Evaluar la relación de la satisfacción con la formalización y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.
- Establecer la relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.
- Calificar la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- La relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

- La relación de la satisfacción de la formalización y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

- La relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

- La relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1

- Satisfacción laboral.

1.5.2. Variable 2

- Calidad de vida.

1.5.3. Operacionalización de variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
V1 Satisfacción laboral	Con los ingresos	Satisfacción de necesidades Ingreso justo Ingreso adecuado Expectativas
	Con la formalización	Opción laboral Afiliación Sunarp Municipalidad Soat Acceso al financiamiento
	Con el trabajo	Gusto Gano bien Familia Relaciones Estabilidad
	Condiciones de trabajo	Señalización Implementos de seguridad Ambiente adecuado Temperatura adecuada
V2 Calidad de vida	Bienestar material	Vivienda Servicios básicos Bienes materiales necesarios Seguridad
	Bienestar físico	Estilo de vida Hábitos alimenticios Atención sanitaria Estado de salud Actividad física
	Bienestar emocional	Ocio Alegría Autoconcepto Ausencia de estrés Satisfacción
	Desarrollo personal	Comportamiento Educación Competencia personal Realización

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

Desde este punto de vista teórico, la justificación de la investigación se torna importante, porque se presenta teorías relevantes referidas al estudio de la satisfacción laboral y calidad de vida, información importantísima que incrementará los conocimientos de la comunidad académica e investigadora.

1.6.2. Justificación metodológica

Desde este punto de vista metodológico, la justificación de la investigación se torna importante, porque presenta técnicas y procedimientos para elaborar investigaciones de tipo aplicada, de nivel descriptivo y diseño de investigación transeccional correlacional. También presenta dos instrumentos para evaluar la satisfacción laboral y calidad de vida, los mismos que pueden ser utilizados en futuras investigaciones relacionados con el tema de estudio.

1.6.3. Justificación práctica

Desde este punto de vista práctico, la justificación de la investigación se torna importante, porque entrega resultados validados a la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, resultados que le dará la posibilidad de mejorar los problemas de satisfacción y calidad de vida de sus asociados. Información que también podría hacerse extensivo a organizaciones afines del rubro en la ciudad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En una investigación sobre “Nivel de ingresos y su efecto en la calidad de vida de los hogares del Estero Salado sector suroeste - La Chala” García y Yépez (2020) concluyen: El nivel de ingresos familiares de los hogares del Estero Salado Sector Suroeste - La Chala de la ciudad de Guayaquil, que es uno de los indicadores de mayor relevancia en cuanto a la calidad de vida que pueden tener los individuos, es de un promedio mensual de USD 530,00 mayor al salario básico unificado mensual que en la actualidad es de USD 400,00; sin embargo, se encuentra muy por debajo del costo de la canasta familiar básica (CFB) en la ciudad de Guayaquil; lo cual impide a estos hogares cubrir totalmente sus necesidades básicas y alcanzar un verdadero desarrollo socioeconómico. Los resultados indican que el 18% de la población tiene un salario entre los 600 y 1.000 dólares americanos y que tan solo el 10% ganaría más de USD 1.000 (p.71).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vásquez (2019) estudió la calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud. Chiclayo – 2018, concluyó que el 57,4% de profesionales de enfermería tiene un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, el 24,1% un nivel alto y el 20.4%

obtuvo nivel bajo (p.76).

Eugenio (2019) investigó, satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de Nivel II – I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca, concluyó: En relación al objetivo general se encontró que el 83% del personal de salud se encuentra en un nivel regular con respecto a la satisfacción laboral (p.41).

Coronado (2019) en su investigación formalización de la micro y pequeña empresa Provincia de Cutervo 2018, concluye: Con la formalización de las MYPES si influirá positivamente en la Provincia de Cutervo, se estará mejorando la calidad de vida de los microempresarios de la Provincia de Cutervo. Se realizará comercialización con otras empresas que estén formalizadas de otras ciudades de nuestro país. Ya que los microempresarios conocen que es el sistema tributario peruano, como constituir su empresa, el MYPE tributario y los impuestos y tasas que deben pagar y con ello se contribuirá al desarrollo de nuestra provincia (p.50).

En una investigación sobre relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa de Transportes Orquídeas Tour E.I.R.L., Arequipa 2018, Pastor (2020) concluye: existe un nivel de relación moderado (r= 0.582) entre el Trabajo y las tareas y la Calidad de vida (p = 0.029) de los trabajadores de la Empresa de Transportes Orquídeas Tour E.I.R.L., Arequipa 2018 (p.101).

Flores (2020) en su investigación satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen -

Moquegua, 2019, concluye: la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,832 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, adicionalmente consideremos que la población estudiada está de acuerdo que si no está satisfecho laboralmente no contará con una adecuada calidad de vida, además el grupo de estudio es consciente de que deben de buscar por un puesto de trabajo ya sea de manera independiente o dependiente, teniendo en cuenta sus posibilidades por su discapacidad (p.76).

Machaca (2020) en su investigación titulada condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2019, concluye: existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, corroborado con la prueba estadística de Pearson con un valor de 0.652 y nivel de significancia de 0.0001** (p.103).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral

Definición de la variable satisfacción laboral

Según Locke; citado por Poma (2019) “La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero deducirse de una percepción

relativa de las experiencias laborales del sujeto" (p.21).

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

- **Ingreso económico:** Según Banco de la República (2018) Los ingresos, en términos económicos, hacen referencia a todas las entradas económicas que recibe una persona, una familia, una empresa, una organización, un gobierno, etc. El tipo de ingreso que recibe una persona o una empresa u organización depende del tipo de actividad que realice (un trabajo, un negocio, una venta, etc.). El ingreso es una remuneración que se obtiene por realizar dicha actividad.

- **Formalización de las Mypes:** Según Díaz (2017) es "Unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios". (p.21)

- **Satisfacción en el trabajo:** De acuerdo con Valle y Velásquez (2017) la satisfacción en el trabajo es como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de

él (p.14).

- **Condiciones de trabajo:** Chiavenato (2007); citado en Ocsa y Huayra (2017) señala, “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (p.21).

Teorías de la variable satisfacción laboral

Teoría de los dos factores de Herzberg

Citado en Guzmán et al., (2020) Frederick Irving Herzberg, psicólogo influyente en la gestión administrativa de empresas, reconocido por su teoría de enriquecimiento laboral, y la teoría de los dos factores conocidos como la teoría de la motivación e higiene, esta última teoría fue formulada con el fin de explicar el comportamiento de las personas en el trabajo y expuso la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Herzberg realizó un estudio sobre la satisfacción y la insatisfacción laboral, y obtuvo un hallazgo que le permitió establecer uno de los principios importantes de la motivación laboral, señalando que son conceptos distintos e independientes.

Su primera idea trata de la satisfacción y la insatisfacción laboral, conceptos distintos e independientes, las estrategias motivacionales que se utilizan para mejorar las relaciones humanas, ampliar los incentivos

salariales y crear condiciones adecuadas de trabajo, eran falsas, los elementos descritos no generan un aumento en la motivación, sino que solo actúan advirtiendo o eliminando la insatisfacción.

La segunda idea se sustentaba que el solo incremento de los sueldos, sin que las autoridades mejoraran las condiciones del trabajo, sirve para motivar. Sostenía en la medida en que el dinero se transforma en un factor estándar en el trabajo, pierde su capacidad motivadora, esto puede generar que los trabajadores se incentiven para solicitar reajustes salariales.

Haciendo énfasis a la teoría de los factores de Herzberg, señala que la motivación de las personas depende de los factores relacionados al ambiente externo (higiénicos) y en el trabajo del individuo (motivacionales).

Teoría de Maslow- Jerarquía de necesidades

Maslow (1943); citado por Madero (2021) elaboró una teoría de la motivación con base en el concepto de jerarquía de necesidades (Figura 1) que influyen en el comportamiento. Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento.

Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son

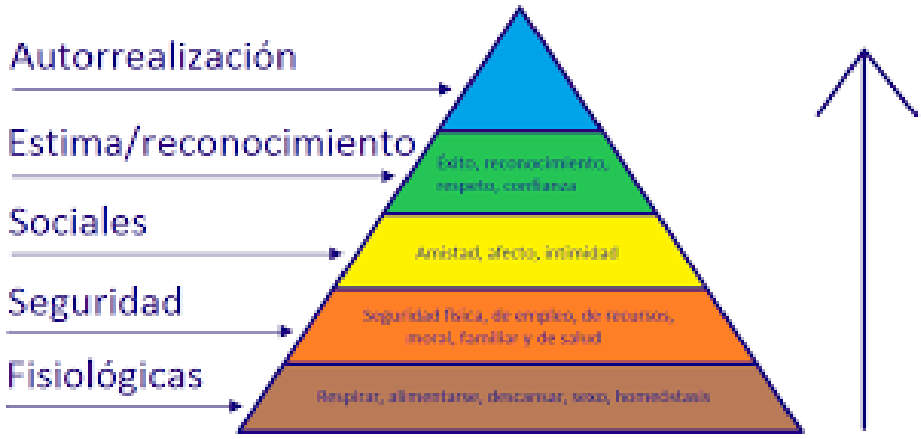
satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho.

En esta jerarquía las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que la gente inicie actividades para satisfacer otras necesidades. Las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y las que determinan el comportamiento en tanto no sean satisfechas. El individuo no puede alcanzar la satisfacción de las necesidades de orden superior mientras no satisfaga las primarias. Una vez que estemos físicamente cómodos y seguros somos estimulados para satisfacer las necesidades de los siguientes niveles. Y cuando éstas están más o menos satisfechas, nos volvemos hacia los niveles de necesidades superiores.

La satisfacción de una necesidad lleva a la urgencia de satisfacer otra; siempre existe una necesidad de más alto rango que se debe satisfacer.

Figura 1

Jerarquía de las necesidades de Maslow



Necesidades Fisiológicas

La primera prioridad, en cuanto a la satisfacción de las necesidades, está dada por las necesidades fisiológicas, como lo son la de alimentarse, dormir y mantener la temperatura corporal apropiada. Cuando estas necesidades no so satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir.

Necesidades de Seguridad

Las necesidades de seguridad incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

Necesidades Sociales

Dentro de este tipo de necesidades se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros.

Necesidades de Estima

Las necesidades de estima son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas. Maslow agrupa estas necesidades en dos clases: las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y la autoevaluación; y las que se refieren a los otros, entre las que destacan las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria. La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, e incluso dominio.

Necesidades de Autorrealización

Las necesidades de autorrealización son únicas y cambiantes, dependiendo del individuo. Este tipo de necesidades están ligadas con la necesidad de satisfacer la naturaleza individual y con el cumplimiento del potencial de crecimiento. Aun cuando todas las necesidades previas sean satisfechas. Los artistas deben pintar, los poetas escribir si han de estar en paz consigo mismos. A esta necesidad le podemos llamar autorrealización (self - actualization). Este término se refiere a los deseos de hacer real (realizar) lo que potencialmente es. El deseo de volverse más y más lo que uno idiosincrásicamente es, volverse todo lo que uno es capaz de ser.

Teoría de la equidad de Adams

Adams (1963); citado por Dimitrova (2017), esta teoría, consiste que la motivación, el desempeño y la satisfacción de un empleado

dependen de la evaluación de sus razones "esfuerzo-recompensa", pero no sólo la de uno mismo, sino que también en relación a la que obtienen a sus compañeros. En este sentido, la motivación, es un proceso de comportamientos personales, que pueden influir diferentes factores

Adams, afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Los principales problemas que se plantean en esta teoría es la falta de conocimiento de gente seleccionada, la dificultad de cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones en las situaciones complejas. Por último, es difícil conocer cómo y cuándo se pueden cambiar estos factores a lo largo del tiempo.

Teoría de las anclas de carrera

Castillo (2010); citado por Jarrín (2018), Schein menciona que el ancla de carrera constituye todas aquellas aptitudes, expectativas, necesidades, motivos y actitudes que desarrollan individualmente las personas, basándose en la interpretación de sus propias experiencias vividas en su formación inicial laboral. El ancla de carrera representa todas aquellas experiencias que vive una persona en el inicio de su carrera, lo cual le permite tener competencias que lo van a formar para el

resto de su vida laboral. Es importante que exista una concordancia entre lo que las anclas de carrera y la situación laboral actual, por lo que representa que aquellas expectativas y competencias de un colaborador en sus primeros años de vida laboral sea concordante con las competencias y la situación laboral posterior del mismo, por lo que un ancla de carrera le permite establecer sus objetivos laborales.

Teoría de adaptación al trabajo

Escobar (2019). La teoría de adaptación al trabajo tiene por base la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo. Dawis y Lofquist, estos autores indicaron que, las personas buscan un desarrollo para mantener equivalencia con el entorno de trabajo, ya que estos es una función continua, al que le llaman "adaptación al trabajo".

Se dan a conocer dos tipos de características, en la primera se ve el grado de equivalencia que tienen las cualidades individuales, la segunda trata sobre la equivalencia que da la persona entre las circunstancias que lo rodean y sus necesidades.

De acuerdo con los autores y las teorías citadas, se exponen siguientes presupuestos:

La adaptación de la persona al trabajo tiene que ver con el grado de satisfacción del personal en cuanto al trabajo que se relaciona.

Los resultados satisfactorios dependen de la conexión que existe entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades que se necesita para desarrollar una tarea, involucrando la relación entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales.

La satisfacción en el trabajo se sujeta a la condición que hay entre las necesidades individuales y el sistema de recompensas, involucrando la relación que existe entre las equivalencias individuales y las equivalencias requeridas.

Los niveles incorrectos de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden acarrear el retiro de la persona de una organización, bien sea por renuncia o despido.

Por último, esta teoría da a entender que la satisfacción en el trabajo se da por un desacuerdo, bien sea individual, por la necesidad que tiene de cumplir con su desempeño o porque moralmente la persona no cumple con su función.

2.2.2. Variable 2: Calidad de vida

Definición de la variable calidad de vida

Según Robles et al., (2016) la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del «sentirse bien». La literatura frecuentemente define que ésta se encuentra conformada por estos dos componentes: uno, la habilidad de realizar actividades diarias que reflejan el bienestar físico, psicológico y social; y el otro, la satisfacción con los niveles del funcionamiento y los síntomas derivados del control de la enfermedad o el tratamiento (p.121).

Dimensiones de la variable calidad de vida

- **Bienestar material:** Según Valerio y Serna (2018), el bienestar material está relacionado con la percepción subjetiva de bienestar de acuerdo a los ingresos económicos y las posesiones materiales cuantificables de la persona. El bienestar laboral, en este caso, se adaptó para conocer la percepción del encuestado con respecto a sus trabajos académicos.

- **Bienestar físico:** Melguizo (2018) hace referencia al perfecto estado de los órganos que comprende el ser humano, que desarrollen en completa armonía la función que les corresponde permitiendo de este modo que el cuerpo responda eficientemente a las exigencias habituales del ser humano que van desde respirar, observar, oler, tocar hasta la absorción de los distintos nutrientes, la eliminación de toxinas, desechos, además de la coordinación de movimientos, las capacidades de pensar, reproducir, entre otras.

- **Bienestar emocional:** Según Barco y Palomino (2019) se refiere al entorno familiar y social del individuo en cómo está a nivel físico y cognitivo, algunos profesionales aseguran que el estrés acarrea sobrecargas en su estructura emocional ya que el adolescente se adapta a situaciones negativas en su ambiente. En sí, al poder controlar el estrés encamina a muchos beneficios para la salud tales como actividades físicas, socialización con familiares, amigos y la meditación.

- **Desarrollo personal:** Según Dongil y Cano (2014); citados por Coral (2019). El desarrollo del personal lo define como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida.

Teorías de la variable calidad de vida

Teoría de los Dominios

Según Olson y Barner (1982); citados por Lozada (2018) define a la calidad de vida como el fenómeno calidad de vida viene a ser un fruto de las relaciones entre las condiciones objetivas de vida y variables más subjetivas, personales, en una relación que da como resultado un mayor o menor índice de satisfacción y de felicidad de los individuos, es así que la Calidad de Vida viene a ser la medida compuesta por el bienestar físico, mental, social, tal como lo percibe cada individuo y cada grupo; como la felicidad, satisfacción y recompensa que puedan obtener.

Teoría hedonista

De acuerdo, con Rojas (1994); citado por Hernández y Martínez (2019), el hedonismo significa que la ley máxima de comportamiento es el placer por encima de todo, cueste lo que cueste. Este es el nuevo dios: ir alcanzando cada vez cuotas más altas de bienestar. Vivir hoy y ahora

pasándolo bien, buscando el placer ávidamente y con refinamiento, sin ningún otro planteamiento. La ética hedonista se rige por un código: la permisividad. La mayor aspiración es divertirse por encima de todo, evadirse de un mismo y sumergirse en un amplio abanico de sensaciones, cada vez más sofisticadas y narcisistas. La vida se concibe, pues, como un goce ilimitado.

Teoría de la comparación social

Citado en Velarde (2018), en esta teoría existe la tendencia a relacionar sus propias características actuales o potenciales como: la salud, perspectivas futuras, la forma de afrontar alguna situación; la comparación influye en cambios de humor, autoevaluación, satisfacción personal y estrategias para afrontar alguna situación. Esta es la que mejor plantea aspectos subjetivos en el concepto de calidad de vida. Siendo esta teoría bastante real en el sentido de que dentro de las sociedades la comparación existe en la mayoría de los ámbitos.

Teoría de la actividad

Según Nava (2012); citado en Rebolledo (2015), integra dos componentes en la evaluación de la calidad de vida, en primer lugar está el componente cognitivo de bienestar y en segundo lugar el afectivo que correspondería a la felicidad. Se considera a la calidad de vida como fuertemente ligada al ingreso de la persona y los medios de esta. Por lo que el bienestar estaría unido al disfrute que se puede realizar de dichos recursos. En este caso mientras más y mejores recursos posee la

persona mayor es su calidad de vida. Entre las críticas a la teoría esta su carácter reduccionista al dejar de lado factores como el contexto en el cual se desarrolla el sujeto, entre los que se encuentran factores ambientales, de relacionamiento, sociales y materiales.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable 1: Satisfacción laboral

- **Satisfacción de las necesidades humanas:** Breñas (2018), afirma, la satisfacción de las necesidades humanas es el resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos, los factores fisiológicos, el factor seguridad, el factor social, el factor de autoestima y el factor de autorrealización, indicadores primordiales de la calidad de vida de los docentes que directamente influye en la satisfacción laboral.

- **Salario justo:** Mario de la Cueva, citado por Álvarez (2020) sustenta que un salario justo, es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres y de las mujeres.

- **Expectativa laboral:** Según Pozzi (2014); citado por Quispe (2018), una expectativa se crea a partir de una interpretación de

una persona frente a cierta situación o experiencia, en si es una percepción subjetiva. Existe cuando las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener.

- **Registro de personas jurídicas en Sunarp:** Según Rivera (2021) El Registro de Personas Jurídicas está organizado en función de cada ente societario o no societario. Esto implica abrir una "Partida" por cada persona jurídica, en la que se inscriben diversos actos relativos a su constitución, el pacto social y el Estatuto, sus modificaciones, capital social, poderes, disolución, liquidación y extinción, así como diversos actos relacionados con sus órganos directivos, entre otros actos inscribibles.

- **Licencia de conducir:** Según Prieto (2019), es el "documento oficial otorgado por la autoridad competente, que autoriza a su titular a conducir un vehículo de transporte terrestre a nivel nacional".

- **Financiamiento de capital de trabajo:** Según Miranda (2017), el financiamiento de capital de trabajo es la dotación de recurso monetario para llevar a cabo una actividad económica. La característica esencial que generalmente se trata de sumas tomadas a préstamo que complementan los recursos propios. Puede ser financiamiento interno (recursos propios de la empresa) y externo (préstamos bancarios).

- **Buena escala salarial:** Para Zúñiga (2020), sin duda una buena escala salarial para remunerar a los trabajadores de acuerdo a su categoría y desempeño dentro de la política laboral de la empresa va a incidir no solo en el buen rendimiento laboral, sino en los efectos y consecuencia del bienestar de los trabajadores y su familia, haciendo efecto multiplicador del bienestar a los sectores sociales.

- **Relación Familia-trabajo:** Según Carranza (2019), encontrar soluciones y conciliar la relación, ayuda al desarrollo individual, de la empresa y de la sociedad en general. Por lo tanto, para actuar ante el conflicto familia-trabajo, es necesario conocer cuáles son los factores que lo generan y las especificidades de cada contexto.

- **Relaciones laborales:** Bustamante (2019) señala que el término relaciones laborales “hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo”, de esta forma, se centra en la regulación existente para estas relaciones intersubjetivas, abordando, al parecer, solo la parte positiva que contiene el Derecho del Trabajo.

- **Estabilidad laboral:** Reyes, (2017), comenta que la estabilidad laboral, entendida como la cantidad de tiempo promedio que permanece un empleado en una misma empresa, aunque cambie de cargos, es cuestión de doble vía, pues se rompe una estabilidad

por causa del empleado o el empleador, aunque sobre la decisión de uno u otro gravitan costos distinto.

2.3.2. Variable 2: Calidad de vida

- **Vivienda digna:** Según Declaración universal de los derechos humanos (1948); citado por Barboza (2020). La vivienda digna y adecuada es considerada un servicio público fundamental para tener una mejor calidad de vida, permite la realización de la persona y como todo derecho fundamental y humano es base de la dignidad humana, de la intimidad y vida; tal es su importancia, que forma parte como derecho humano de la Declaración Universal de los Derechos Humanos manifiesta en su artículo 25 inciso 1, que toda persona debe de tener un nivel de vida adecuado.

- **Servicios básicos:** Según Palomino (2018), son las obras de infraestructura necesarias para una vida saludable. Entre otros son reconocidos como servicios básicos los siguientes: • El sistema de abastecimiento de agua potable; • El sistema de alcantarillado de aguas servidas; • El sistema de desagüe de aguas pluviales, también conocido como sistema de drenaje de aguas pluviales; • El sistema de vías; • El sistema de alumbrado público; • La red de distribución de energía eléctrica; • El servicio de recolección de residuos sólidos.

- **Empleo:** Según Cristobal y Bernachea (2028), la palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación un oficio. Sin

embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.

- **Atención sanitaria integral:** Para Delgado (2019), la atención sanitaria integral supone la cooperación multidisciplinaria, la integración de los procesos y la continuidad asistencial, y evita el fraccionamiento y la simple superposición entre procesos asistenciales atendidos por distintos titulados o especialistas.

- **Estado de salud:** Según Riveros (2019) El estado de salud, se refiere a la situación o modo de estar, respecto de su salud (bienestar físico, mental y social), de una persona, en especial la situación temporal de las personas cuya condición está sujeta a cambios.

- **Actividades básicas de la vida diaria:** De acuerdo, con Colmenarejo, Calle y Sánchez (2000); citados por Barros (2017) las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) hacen referencia a las actividades que permiten al sujeto ser independiente en su domicilio. El adulto para su mantenimiento de higiene y habilidades para socializarse desarrolla ciertas actividades básicas, en algunas de estas como es el comer, bañarse, vestirse, la habilidad para interactuar con su entorno etc., se pierden según avance la enfermedad.

- **Alegría:** Según Avilés y Ramos (2020), la alegría puede definirse como un estado de ánimo positivo asociado a un buen estado de salud, también es el resultado de la búsqueda del placer sobre el dolor. La alegría aporta con beneficios para la salud, debido a que puede mejorar la condición física, el desempeño del sistema cardiovascular, el sistema inmunológico, la presión arterial, entre otras cosas; e incluso está asociada a una vida más larga.

- **Educación:** Díaz (2017) afirma, el concepto de educación está ligado a la acción y efecto de la transmisión de patrones de conducta, entre los que se puede incluir la experiencia, la transmisión de conocimientos mediante la instrucción y, de patrones de respuesta a diferentes situaciones como son, por ejemplo, la cortesía y urbanidad si se considera la educación desde una perspectiva social.

- **Competencia personal y social:** Megías y Castro (2018), manifiestan, la competencia personal y social está constituida por un conjunto de conductas, capacidades y estrategias, que permiten a la persona construir su propia identidad, actuar competentemente, relacionarse satisfactoriamente con otras personas, afrontar los retos y las dificultades de la vida y valorarse a sí mismo, pudiendo de este modo adaptarse a su medio, obtener un bienestar personal e interpersonal y vivir una vida más plena y satisfactoria.

- **Realización personal:** Pegalajar (2017), menciona que la realización personal es la búsqueda constante de auto mejoramiento, en donde van desarrollando sus conocimientos y habilidades, para sentirse satisfechos con lo que hacen.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada según Caballero (2014); citado en Escudero y Cortez (2018), también se la conoce como investigación práctica o empírica. Este tipo de investigación se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. El propósito de este tipo de investigación es el desarrollo de un conocimiento técnico que tenga una aplicación inmediata para solucionar una situación determinada. “Es aquella que se da como un conjunto de actividades destinadas a utilizar los resultados de las ciencias, así como las tecnologías, en el proceso de producción en masa: industrial, agrícola, comercial, etcétera”. (p.19)

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo, según Sánchez et al., (2018), primer nivel de investigación sustantiva. Se orienta a describir el fenómeno e identificar las características de su estado actual. Lleva a las caracterizaciones y diagnóstico descriptivos (p.80).

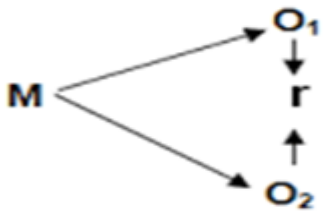
3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue transeccional correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sugieren que en los

diseños transeccionales se recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único. Respecto a los Diseños transeccionales correlacionales-causales “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)”.

Figura 2

Esquema de la investigación



Donde:

M = Muestra, socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa.

O1 = Observación de la variable satisfacción laboral.

r = Relación entre variables.

OY = Observación de la variable calidad de vida.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio de las dos variables estuvo conformada por los 18 mil socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa.

3.2.2. Muestra

El cálculo de la muestra se hizo a través del muestreo probabilístico, tomando en cuenta la fórmula para poblaciones menores a 100 mil.

Figura 3

Fórmula para calcular la muestra

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

Donde:

n = Muestra.

P = Variabilidad positiva (50%)

Q = Variabilidad negativa (50%)

$Z_{\alpha/2}$ =1,96

N = Población (18000)

EE = 0,09

Despejando la fórmula

n = (0.5*0.5*(1.96)^2*18000)/(((0.09)^2*17999)+(0.5*0.5*(1.96)^2))

n =118 socios

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica para la elaboración de instrumentos de la recolección de datos

Los instrumentos se elaboraron mediante la técnica de preguntas

cerradas, según Katz et al., (2019), respecto a las preguntas cerradas, también nombradas como precodificadas o de respuesta fija, son aquellas cuyas respuestas ya están acotadas al momento de diseñar el cuestionario. Esto es así porque se ha determinado previamente cuáles son las diversas opciones de respuesta posible (p.11).

3.3.2. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, inserto en el programa SPSSv26, el mismo que se realizó con el número total de encuestas por variable.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento de la variable satisfacción laboral es 0.861, obteniendo el nivel de fiabilidad de muy bueno.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de la variable calidad de vida

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	20

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento de la variable calidad de vida es 0.757, obteniendo el nivel de fiabilidad de muy bueno.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta, según la Dirección de Evaluación y Acreditación en Institutos y Escuelas de Educación Superior (2020), es considerada como una técnica que permite la “recolección de datos autorreportados de personas acerca de sus conocimientos, actitudes o conductas en relación con determinados temas de indagación preestablecidos, mediante la aplicación de un cuestionario”. Se entiende por “autorreportado” a la autoaplicación del instrumento, es decir, cuando es realizada por el propio encuestado o autoevaluado; pudiendo ser el instrumento físico o virtual; sin embargo, esta técnica también pueda ser aplicada por el evaluador al evaluado.

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Los resultados de la investigación se procesaron en el Programa Excel, para lo cual se creó una base de datos por cada variable, de dónde se obtuvo el nivel de variables y dimensiones. Resultados que a su vez se procesaron en el Programa SPSSv26, de dónde se obtuvo la relación entre variables y dimensiones.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos son presentados en tablas de frecuencia y figuras extraídas del Programa Excel en un primer orden, que muestra el nivel de variables y dimensiones y tablas extraídas del Programa SPSSv26, en segundo orden, que muestra la relación entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

El nivel de dimensiones y variables se determinará a través de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) según AceroYusset et al., citados en Puma (2021), una puntuación se considera alta, media o baja según el número de ítems o afirmaciones. Para indicar si el clima organizacional puntúa entre adecuado o alto, Promedio o inadecuado o bajo se realizó de la manera siguiente: entre el puntaje mínimo y el máximo posible de 20 a 100, luego se estableció tres intervalos de tamaño igual dividendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- **Nivel Bajo:** De 20 a 46 puntos: Inadecuado clima organizacional.
- **Promedio:** De 47 a 73 puntos: Clima organizacional Promedio.
- **Nivel Alto:** Puntajes entre 74 a 100: Adecuado clima organizacional.

El coeficiente de correlación se determinó luego de la prueba de normalidad entre variables.

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,134	118	,000	,896	118	,000
Calidad de vida	,095	118	,011	,955	118	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Se evidencia el número de encuestados es >50, por lo que el análisis se determinó con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov[a]. El valor sigma de la variable satisfacción laboral es 0,000<0.05, y el valor sigma de la variable calidad de vida es 0,011*< 0.05, los valores de las dos variables son < 0.05, entonces no hay distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis se efectúa por el coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman, según Roy et al., (2019), el coeficiente de correlación se representa con una “r” y puede tomar valores que van entre −1 y + 1. Un resultado de 0 significa que no hay correlación, es decir, el comportamiento de una variable no se relaciona con el comportamiento de la otra variable. Una correlación perfecta implica un valor de −1 o + 1, lo cual indicaría que al conocer el valor de una variable sería posible determinarse el valor de la otra variable. Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación.

Tabla 5

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si P > 0.05
- La relación no se considera significativa si P > 0.05

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 6

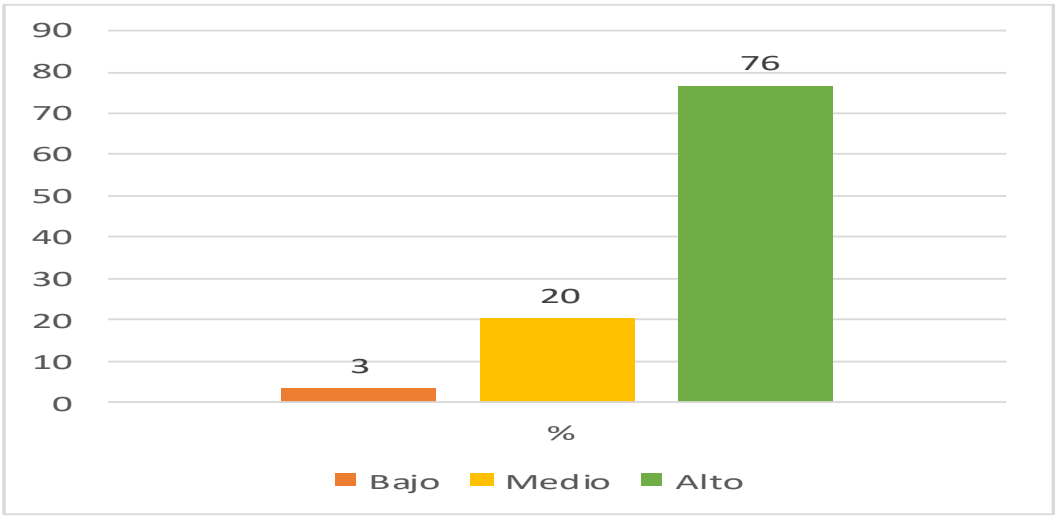
Niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	4	3
Medio	[47-73]	24	20
Alto	[74-100]	90	76
n		118	100

Fuente: Instrumento.

Figura 4

Variable satisfacción laboral



Fuente: Tabla 6.

En los resultados de la tabla 6 y figura 4, se observa que el 3% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiestan que están satisfechos con su trabajo a nivel bajo, el 20% a nivel medio y 76% a nivel alto.

Tabla 7

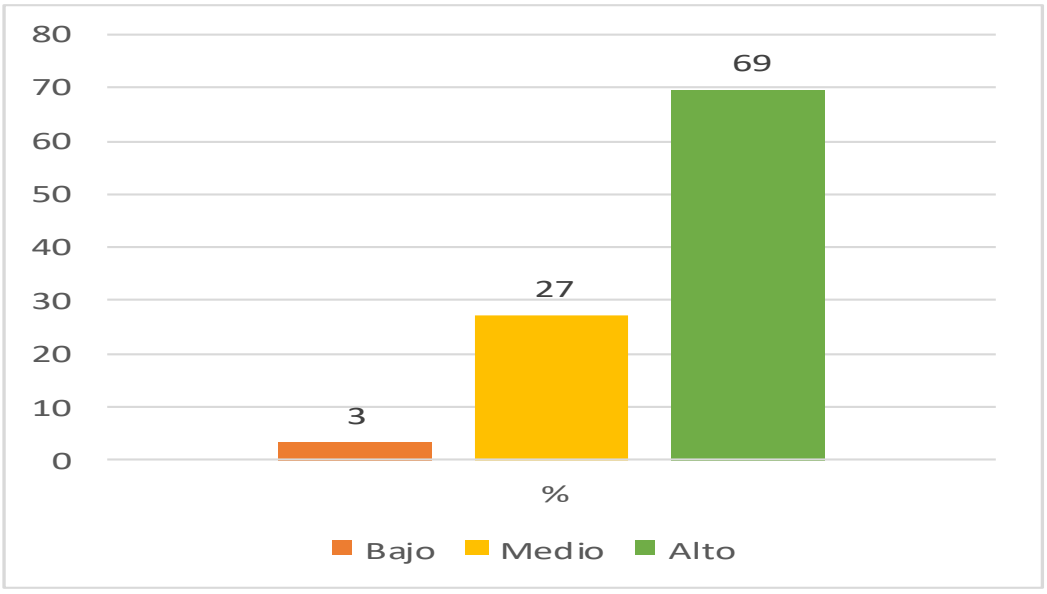
Niveles de la dimensión satisfacción con los ingresos

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	4	3
Medio	[12-18]	32	27
Alto	[19-25]	82	69
N		118	100

Fuente: Instrumento.

Figura 5

Dimensión satisfacción con los ingresos



Fuente: Tabla 7.

En los resultados de la tabla 7 y figura 5, se observa que el 3% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiestan que están satisfechos con sus ingresos a nivel bajo, el 27% a nivel medio y 69% a nivel alto.

Tabla 8

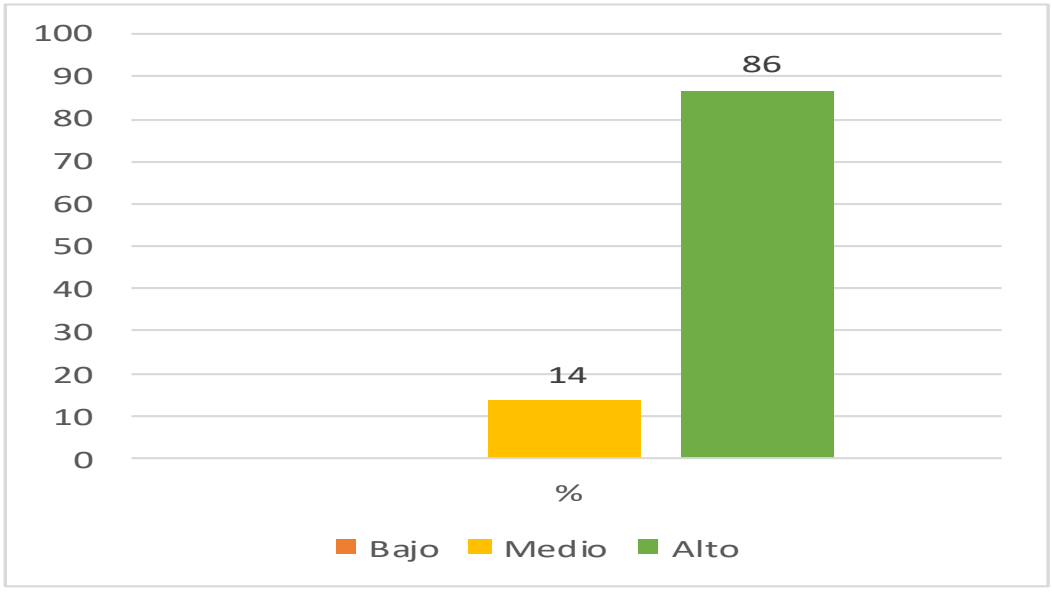
Niveles de la dimensión satisfacción con la formalización

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Medio	[12-18]	16	14
Alto	[19-25]	102	86
N		118	100

Fuente: Instrumento.

Figura 6

Dimensión satisfacción con la formalización



Fuente: Tabla 8.

En los resultados de la tabla 8 y figura 6, se observa que el 14% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiesta que están satisfechos con la formalización a nivel medio y 86% a nivel alto.

Tabla 9

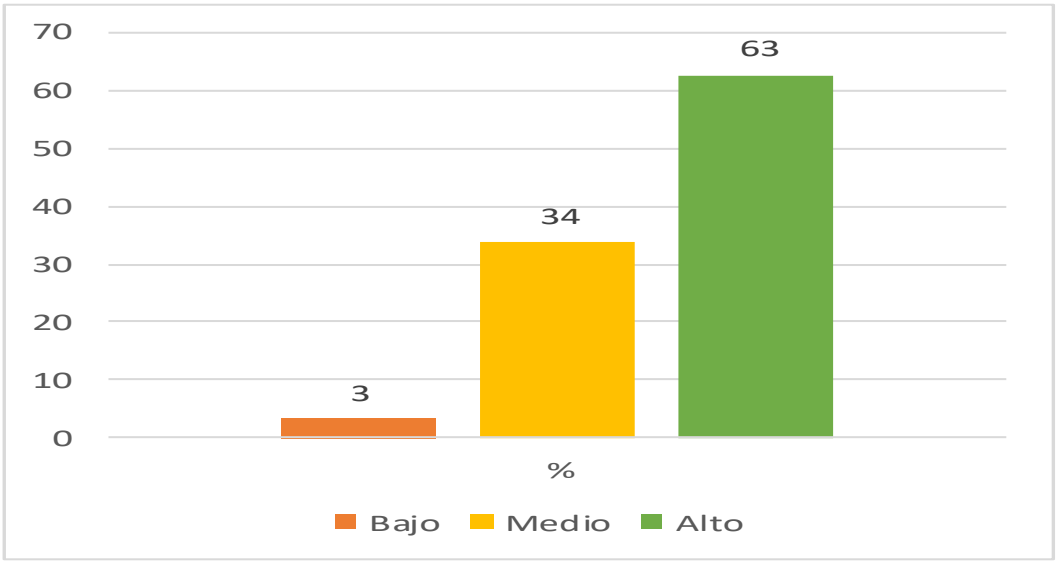
Niveles de la dimensión satisfacción con el trabajo

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	4	3
Medio	[12-18]	40	34
Alto	[19-25]	74	63
n		118	100

Fuente: Instrumento.

Figura 7

Dimensión satisfacción con el trabajo



Fuente: Tabla 9.

En los resultados de la tabla 9 y figura 7, se observa que el 3% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiesta que están satisfechos con el trabajo a nivel bajo, el 34% a nivel medio y 63% a nivel alto.

Tabla 10

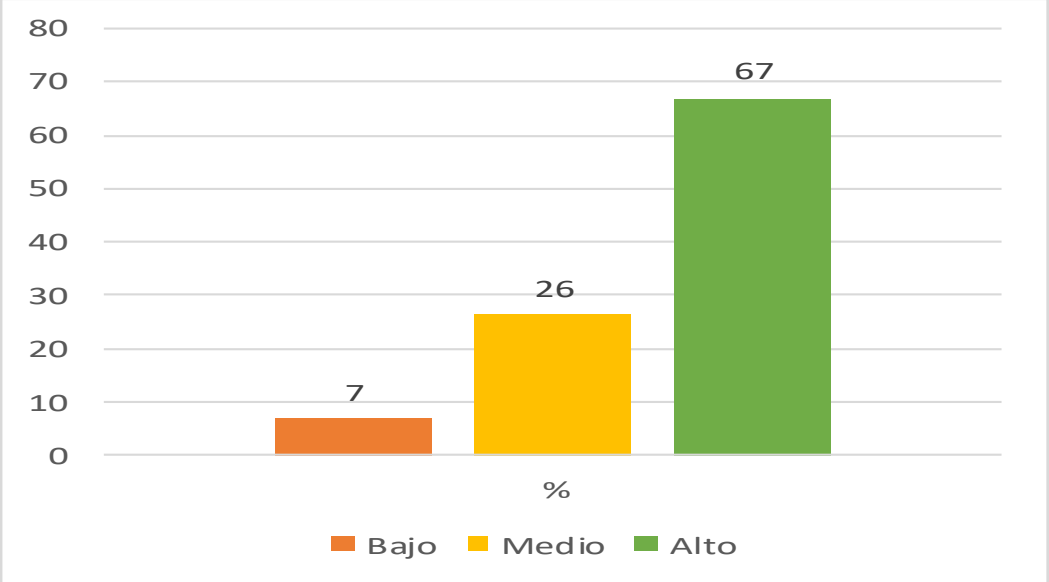
Niveles de la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	8	7
Medio	[12-18]	31	26
Alto	[19-25]	79	67
N		118	100

Fuente: Instrumento.

Figura 8

Dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo



Fuente: Tabla 10.

En los resultados de la tabla 10 y figura 8, se observa que el 7% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiesta que están satisfechos con las condiciones de trabajo a nivel bajo, el 26% a nivel medio y 67% a nivel alto.

4.1.2. Resultados de la variable calidad de vida

Tabla 11

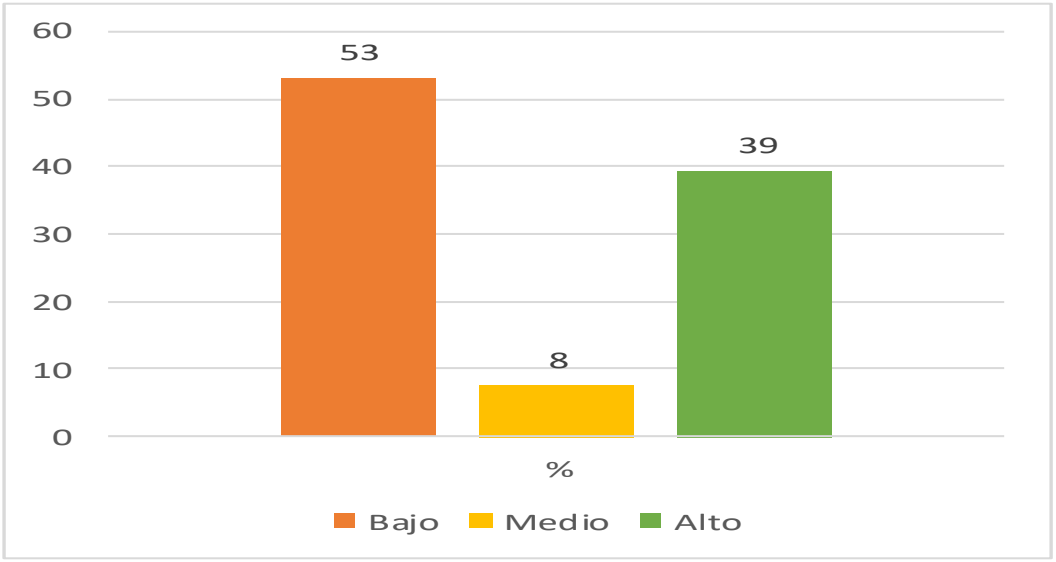
Niveles de la variable calidad de vida

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	62	53
Medio	[47-73]	9	8
Alto	[74-100]	46	39
n		117	100

Fuente: Instrumento.

Figura 9

Variable calidad de vida



Fuente: Tabla 11.

En los resultados de la tabla 11 y figura 9, se observa que el 53% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, manifiesta que su calidad de vida es a nivel bajo, el 8% a nivel medio y 39% a nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

- La relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

Tabla 12

Relación entre satisfacción laboral y calidad de vida

Satisfacción laboral Vs Calidad de vida				
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,020
		Sig. (bilateral)	.	,829
		N	118	118
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,020	1,000
		Sig. (bilateral)	,829	.
		N	118	118

La correlación de Spearman es negativa débil (-0.020) y no significativa (0.829), lo que quiere decir que hay una correlación indirecta y no significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

- La relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

Tabla 13

Relación entre satisfacción con los ingresos y calidad de vida

Satisfacción con los ingresos Vs Calidad de vida				
Rho de Spearman	Satisfacción con los ingresos	Coeficiente de correlación	1,000	-,092
		Sig. (bilateral)	.	,322
		N	118	118
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,092	1,000
		Sig. (bilateral)	,322	.
		N	118	118

La correlación de Spearman es negativa débil (-0.092) y no significativa (0.322), lo que quiere decir que hay una correlación indirecta y no significativa entre la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

Hipótesis específica 2

- La relación de la satisfacción de la formalización y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

Tabla 14

Relación entre satisfacción con la formalización y calidad de vida

Satisfacción con la formalización Vs Calidad de vida				
Rho de Spearman	Satisfacción con la formalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,075
		Sig. (bilateral)	.	,421
		N	118	118
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,421	.
		N	118	118

La correlación de Spearman es negativa débil (-0.075) y no significativa (0.421), lo que quiere decir que hay una correlación indirecta y no significativa entre la satisfacción con la formalización y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

Hipótesis específica 3

- La relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

Tabla 15

Relación entre satisfacción con el trabajo y calidad de vida

Satisfacción con el trabajo Vs Calidad de vida				
Rho de Spearman	Satisfacción con el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,049
		Sig. (bilateral)	.	,601
		N	118	118
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,601	.
		N	118	118

La correlación de Spearman es positiva débil (0.049) y no significativa (0.601), lo que quiere decir que hay una correlación directa y no significativa entre la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

Hipótesis específica 4

- La relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.

Tabla 16

Relación entre satisfacción con condiciones de trabajo y calidad de vida

Satisfacción con condiciones de trabajo Vs Calidad de vida				
Rho de Spearman	Satisfacción con condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,083
		Sig. (bilateral)	.	,372
		N	118	118
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,372	.
		N	118	118

La correlación de Spearman es positiva débil (0.083) y no significativa (0.372), lo que quiere decir que hay una correlación directa y no significativa entre la satisfacción con condiciones de trabajo y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la correlación de Spearman, respecto a la hipótesis general indican, una relación indirecta negativa débil y no significativa, entre la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de

Pucallpa, 2021 (Rho=-,020; sig. Bilateral = 829 >, .05). Este resultado indica que la satisfacción con los ingresos, con la formalización, con el trabajo y con las condiciones de trabajo, no les alcanza para lograr una relación significativa con su calidad de vida. Resultado distinto encontró Flores (2020) en su tesis satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, quien concluye: la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,832 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, adicionalmente consideremos que la población estudiada está de acuerdo que si no está satisfecho laboralmente no contará con una adecuada calidad de vida, además el grupo de estudio es consciente de que deben de buscar por un puesto de trabajo ya sea de manera independiente o dependiente, teniendo en cuenta sus posibilidades por su discapacidad.

Respecto a la satisfacción laboral, se observa que el 20% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, presenta un nivel de satisfacción a nivel medio, el 76% muestran a un nivel alto, lo que significa que en su gran mayoría los mototaxistas están satisfechos con sus ingresos, con la formalización, con el trabajo y con las condiciones de trabajo. Resultado diferente encontró Eugenio (2019) en su tesis satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de Nivel II – I del

Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca, quien concluyó: en relación al objetivo general se encontró que el 83% del personal de salud se encuentra en un nivel regular con respecto a la satisfacción laboral (p.41).

Respecto a la calidad de vida, se observa que el 53% de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, presenta un nivel de calidad bajo, el 8% muestran un nivel medio, el 39% muestran un nivel alto, lo que significa que en su gran mayoría los mototaxistas no logran un bienestar familiar, un bienestar físico, un bienestar emocional, tampoco logran un desarrollo personal. Resultado distinto encontró Vásquez (2019) en su tesis calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud. Chiclayo – 2018, quien concluyó: el 57,4% de profesionales de enfermería tiene un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, el 24,1% un nivel alto y el 20,4% obtuvo nivel bajo (p.76).

Los resultados de la correlación de Spearman, respecto a la hipótesis especifica 1 indican, una relación indirecta negativa débil y no significativa, entre la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021 (Rho=-,092; sig. Bilateral = 322 >, .05). Este resultado indica que la satisfacción de necesidades, del ingreso justo, del ingreso adecuado, de las expectativas y la opción laboral, no le alcanza para lograr una relación significativa con su calidad de vida. Resultado parecido obtuvieron Yépez y García (2020), en su investigación “Nivel de ingresos y su efecto en la calidad de vida de los hogares del Estero

Salado sector suroeste - La Chala" concluyen: el nivel de ingresos familiares de los hogares del Estero Salado Sector Suroeste - La Chala de la ciudad de Guayaquil, que es uno de los indicadores de mayor relevancia en cuanto a la calidad de vida que pueden tener los individuos, es de un promedio mensual de USD 530,00 mayor al salario básico unificado mensual que en la actualidad es de USD 400,00; sin embargo, se encuentra muy por debajo del costo de la canasta familiar básica (CFB) en la ciudad de Guayaquil; lo cual impide a estos hogares cubrir totalmente sus necesidades básicas y alcanzar un verdadero desarrollo socioeconómico. Los resultados indican que el 18% de la población tiene un salario entre los 600 y 1.000 dólares americanos y que tan solo el 10% ganaría más de USD 1.000 (p.71).

Los resultados de la correlación de Spearman, respecto a la hipótesis específica 2 indican, una relación indirecta negativa débil y no significativa, entre la satisfacción con la formalización y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021 (Rho=-,075; sig. Bilateral = 421 >, .05). Este resultado indica que la satisfacción de la formalización a la afiliación, a la Sunarp, a la Municipalidad, al Soat, y el acceso al financiamiento, no le alcanza para lograr una relación significativa con su calidad de vida. Resultado distinto encontró Coronado (2019) en su investigación formalización de la micro y pequeña empresa Provincia de Cutervo 2018, quien concluye: con la formalización de las MYPES si influirá positivamente en la Provincia de Cutervo, se estará mejorando la calidad de vida de los microempresarios de la Provincia de Cutervo. Se realizará

comercialización con otras empresas que estén formalizadas de otras ciudades de nuestro país. Ya que los microempresarios conocen que es el sistema tributario peruano, como constituir su empresa, el MYPE tributario y los impuestos y tasas que deben pagar y con ello se contribuirá al desarrollo de nuestra provincia.

Los resultados de la correlación de Spearman, respecto a la hipótesis especifica 3 indican, una relación directa positiva débil y no significativa, entre la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021 (Rho=,049; sig. Bilateral = 601 >, .05). Este resultado indica que su trabajo es justo, que gana bien, se siente bien consigo mismo y con su familia, le permite tener buenas relaciones, pero no le alcanza para lograr una relación significativa con su calidad de vida. Resultado distinto encontró Pastor (2020), en una investigación sobre relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa de Transportes Orquídeas Tour E.I.R.L., Arequipa 2018, concluye: Existe un nivel de relación moderado (r= 0.582) entre el Trabajo y las tareas y la Calidad de vida (p = 0.029) de los trabajadores de la Empresa de Transportes Orquídeas Tour E.I.R.L., Arequipa 2018.

Los resultados de la correlación de Spearman, respecto a la hipótesis especifica 4 indican, una relación directa positiva débil y no significativa, entre la satisfacción con condiciones de trabajo y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021 (Rho=,083; sig. Bilateral = 372 >, .05). Este

resultado indica que su trabajo es estable, está señalizado, le permite usar implementos de seguridad, los ambientes y la temperatura donde desarrolla su trabajo son los adecuados, pero no le alcanza para lograr una relación significativa con su calidad de vida. Resultado distinto encontró Machaca (2020) en su investigación titulada condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2019, concluye: existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, corroborado con la prueba estadística de Pearson con un valor de 0.652 y nivel de significancia de 0.0001** (p.103).

CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados en la investigación titulada "Relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los mototaxistas de la Asociación de Transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021", se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Respecto a la relación general entre satisfacción laboral y calidad de vida, se determinó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los mototaxistas de la Asociación de Transportes Diggins Tour EIRL. A mayor nivel de satisfacción en su entorno laboral, mejores son sus percepciones sobre su bienestar físico, emocional, económico y social. Esto evidencia la importancia de factores laborales en la percepción global de calidad de vida de este grupo ocupacional.

- En cuanto a la satisfacción con los ingresos y calidad de vida, se identificó una relación directa entre la satisfacción con los ingresos obtenidos y la calidad de vida de los socios. Aquellos mototaxistas que perciben sus ingresos como adecuados tienden a reportar una mejor calidad de vida, principalmente en aspectos relacionados con su seguridad económica, alimentación, acceso a servicios y bienestar familiar.

- En cuanto a la Satisfacción con la formalización y calidad de vida, los resultados muestran que la satisfacción con la formalización del trabajo

(como el contar con permisos, estar registrados legalmente, tener acceso a beneficios, etc.) guarda una estrecha relación con una percepción positiva de la calidad de vida. La formalización contribuye a generar estabilidad, confianza y proyección a futuro en los socios.

- Respecto a la satisfacción con el trabajo y calidad de vida, se evidenció que los mototaxistas que sienten satisfacción con su actividad laboral en términos de sentido de pertenencia, reconocimiento y valoración del trabajo presentan niveles más altos de calidad de vida. Esto destaca la importancia del componente psicológico y emocional del trabajo en el bienestar integral.

- Finalmente, se concluyó que las condiciones de trabajo (seguridad, jornada laboral, infraestructura, ambiente laboral) influyen notablemente en la calidad de vida de los mototaxistas. Condiciones laborales precarias impactan negativamente en su salud, estabilidad emocional y desempeño, mientras que condiciones adecuadas favorecen un mayor bienestar general.

RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones propuestas, las cuales están orientadas a fortalecer las áreas identificadas como críticas y a promover el desarrollo continuo en el ámbito de estudio.

- La asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, debe reunirse con sus asociados, para analizar los resultados de esta investigación, y generar estrategias para mejorar la satisfacción con los ingresos, con la formalización, con el trabajo y con las condiciones de trabajo, para lograr una relación significativa con su calidad de vida.

- La asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, debe desarrollar talleres de motivación a sus asociados, para tratar los temas de sus ingresos, de la formalización, de la satisfacción con el trabajo y con las condiciones de trabajo, con el propósito de crear nuevas para lograr niveles más altos de satisfacción laboral.

- Sería importante que la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, desarrolle talleres de sensibilización para mejorar el bienestar familiar, el bienestar físico, el bienestar emocional, y encaminar el desarrollo personal de sus asociados, con el propósito de revertir el nivel bajo de calidad de vida.

- La asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, debe generar otro tipo de ingresos para sus asociados, acción que le facilitará asegurar la satisfacción de sus necesidades, acercarse al logro de un ingreso justo y adecuado, que cubra sus expectativas como opción

laboral, de esta manera alcanzar una relación significativa con su calidad de vida.

- La asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, debe generar valor agregado de la formalización de sus asociados a la Sunarp, a la Municipalidad, al Soat, y el acceso al financiamiento, con el propósito de alcanzar una relación significativa con su calidad de vida.

- La asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, debe generar acciones de satisfacción con su trabajo de sus asociados, para ello debe realizar talleres de sensibilización que busque crear conciencia en cada uno de ellos, que el trabajo que realizan es justo, que sus ganancias sea la adecuada, que se sienta bien consigo mismo y con su familia, que le permita tener buenas relaciones, y de esta forma alcanzar una relación significativa con su calidad de vida.

- La asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, debe realizar reuniones con sus asociados para mejorar las condiciones de trabajo de sus asociados, en relación a la estabilidad, a la señalización, al uso permanente de implementos de seguridad, para contrarrestar los embates de los ambientes y la temperatura donde desarrolla su trabajo, de esta manera alcanzar una relación significativa con su calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Rabanal, M. R. (2020). Salario justo y remunerador comparado con el mínimo vital.

Avilés Gonzales, K. M. & Ramos Avecillas, J. P. (2020). *Emoción y sentimientos*.

Banco de la República. (2018). *Ingresos*. Obtenido de: Barenpcultural. La enciclopedia.

Barboza Becerra, M. (2020). Derecho humano a una vivienda digna y adecuada en el Perú y su necesario reconocimiento como derecho fundamental.

Barco Jumbo, B., & Palomino Maridueña, J. (2019). Afrontamiento de estrés en el bienestar emocional de los adolescentes. Investigación documental.

Barros Garrido, K. P. (2017). Actividades Básicas de la Vida Diaria en Adultos Mayores.

Bernal Lopez, J. (2021). *El autoempleo en el transporte informal como forma de exclusiónsocial: el caso de los mototaxistas del municipio de Chimalhuacán*.

Breñas Caballero, J. (2018). El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción de Sicuani-Cusco.

Bustamante Torres, K. (2019). Análisis de la configuración estructural de la relación jurídica en los servicios prestados a través de plataformas virtuales: entre la laboralidad y el régimen civil.

Capcha Diaz, K. (2018). *Condiciones de trabajo, salud y estilo de vida en los*

trabajadores que laboran en tres empresas de transportes, Ñaña, Lurigancho-Chosica, 2018.

Carranza, R. (2019). *Medidas para Conciliar la relación Familia - Trabajo*.

Coral, C. (2019). El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud.

Coronado Cieza, W. O. (2019). *Formalización de la micro y pequeña empresa Provincia de Cutervo 2018.*

Cose Llamocca, S. (2019). *Variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los mototaxistas de San Vicente de Cañete,2018*.

Cristobal Rojas, L., & Bernachea Monago, E. (2018). El empleo informal y su influencia en el producto interno bruto en el Perú 2010-2017.

Delgado Reguera, J. A. (2019). El trabajo social en el ámbito de la salud: su posición dentro del paradigma biopsicosocial.

Díaz Díaz, M. (2017). *Evolución del concepto de educación*.

Díaz Vivanco, C. (2017). *Estrategias para la Formalización de las Mypes*.

Dimitrova Gyuseleva, I. (2017). *Teoría de la equidad de Adams*.

Dirección de Evaluación y Acreditación en Institutos y Escuelas de Educación Superior. (2020). Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos.

Escobar, M. (2019). *Teoría de adaptación al trabajo.*

Escudero Sanchez, C., & Cortez Suarez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.

Eugenio Cruzado, K. L. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de Nivel II – I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc Departamento Cajamarca.*

Flores Becerra, A. (2020). *Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.*

Garcia Meza, Y. Y. & Yepez Moreira, J. C. (2020). Nivel de ingresos y su efecto en la calidad de vida de los hogares del Estero Salado sector suroeste - La Chala.

Guzmán Narciso, G. A.; Sánchez-García, W.; Placencia Medina, M. D.; Silva Valencia, J. (2020). *Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral.* Revista CEA, vol. 6, núm. 12.

Hernandez Corahua, M., & Martinez Cabezudo, E. (2019). *Sexualidad reducida al placer: Hedonismo*.

Huamán Vila, J. (2020). *Riesgo ergonómico y su relación con las molestias músculoesqueléticas en mototaxistas del Distrito de los Olivos, Lima, 2019*.

Jarrín, V. (2018). *Las 8 Anclas de Schein.*

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones.* Cuaderno de Cátedra N°7.

Lozada Vilchez, S. (2018). *La Teoría de los Dominios*.

Machaca Idme, M. (2020). *Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2019.*

Madero Gómez, S. (2021). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano.*

Megías Lizancos, F. & Castro Molina, F. (2018). Competencia personal y social. Las habilidades sociales. Metas Enferm may; 21(4):68-71.

Melguizo Ibañez, I. (2018). *Dimensión de bienestar físico.*

Miranda Miranda, R. (2017). *Financiamiento y capital de trabajo*.

Ocsa Mares, C., & Huayra Huamani, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017.*

Palomino Matamoros, M. (2018). *Servicios Básicos*.

Pastor, G. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa de Transportes Orquídeas Tour E.I.R.L., Arequipa 2018.*

Pegalajar Pizarro, M. (2017). *Análisis del autoconcepto y realización personal.*

Poma Arias, A. R. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de revisiones técnicas vehiculares CORTEC S.R.L. Tacna, 2019.

Prieto Flores, N. (2019). *Importancia de los centros de evaluación para la obtención y emisión de licencias de conducir en la provincia de Huaura de conformidad al nuevo Reglamento 2016-2018.*

Puma Tinta, Y. (2021). *Clima Organizacional y liderazgo. Ficha Técnica 01.*

Quispe Pezo, R. (2018). Expectativa laboral de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - 2018.

Rebolledo Ceballos, B. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán.

Reyes Mejía, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública.

Rivera Ccama, K. (2021). *La Importancia del Registro de las Personas Jurídicas.*

Riveros, N. (2019). *Estado de salud y bienestar integral*. Editorial Salud y Vida.

Robles Espinoza, A.; Rubio Jurado, B.; De la Rosa Galvan, E. & Nava Zavala, A. (2016). *Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud*.

Rojas, D. & Peña, E. (2018). *Análisis de las fuentes generadoras de empleo en el Municipio de San Martín Meta como alternativa a la actividad del mototaxismo*.

Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, *66*(3), 354-360.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Lima-Perú: ©Universidad Ricardo Palma.

Valerio Ureña, G., & Serna Valdivi, R. (2018). *Redes sociales y bienestar psicológico del estudiante universitario*.

Valle Fernandez, C., & Velásquez Quispe, C. (2017). Factores internos y externos de la satisfacción laboral de los trabajadores de la concesionaria de alimentos servicios generales “El Piurano” E.I.R.L., Arequipa – 2017.

Vásquez Perez, M. E. (2019). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud Chiclayo – 2018.*

Velarde, S. (2018). *Teoría de la comparación social.*

Yépez Meza, J., & García Moreira, Y. (2020). *Nivel de ingresos y su efecto en la calidad de vida de los hogaresdel Estero Salado sector suroeste - La Chala.*

Zúñiga Agüero, B. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martin de Porres S.A.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General ¿Cómo es la relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021? **Problemas específicos** ¿Cómo es la relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021? ¿Cómo es la relación de la satisfacción con la formalización y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021? ¿Cómo es la relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021? ¿Cómo es la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021?	**Objetivo General** Conocer cómo es la relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021. **Objetivos específicos** Analizar la relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021. Evaluar la relación de la satisfacción de la formalización y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021. Establecer la relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021. Calificar la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021	**Hipótesis General** La relación de la satisfacción laboral y calidad de vida de los mototaxistas de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa. **Hipótesis específicas** La relación de la satisfacción con los ingresos y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa. La relación de la satisfacción de la formalización y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa. La relación de la satisfacción con el trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa. La relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y calidad de vida de los socios de la asociación de transportes Diggins Tour EIRL de Pucallpa, 2021, es directa y significativa.	V1 Satisfacción laboral	Con los ingresos	Satisfacción de necesidades
					Ingreso justo
					Ingreso adecuado
					Expectativas
					Opción laboral
				Con la formalización	Afiliación
					Registro de personas jurídicas Sunarp
					Licencia de conducir Municipalidad
					Financiamiento de capital de trabajo
				Con el trabajo	Gusto
					Buena escala salarial
					Relación Familia-trabajo
					Relaciones laborales
				Condiciones de trabajo	Estabilidad
					Señalización
					Implementos de seguridad
					Ambiente adecuado
					Temperatura adecuada
			V2 Calidad de vida	Bienestar material	Vivienda
					Servicios básicos
					Estado financiero
					Empleo
				Bienestar físico	Atención sanitaria
					Estado de salud
					Actividades de la vida diaria
					Ocio
				Bienestar emocional	Alegría
					Autoconcepto
					Ausencia de estrés
				Desarrollo personal	Educación
					Competencia personal
					Realización

ANEXO 2

INSTRUMENTO 1: VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas sobre la satisfacción laboral en la actividad que desarrollas, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración y responsabilidad en el desarrollo de la prueba.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Los ingresos que percibes satisfacen tus necesidades básicas					
02	Los ingresos que percibes son justos					
03	Los ingresos que percibes son los adecuados.					
04	Tiene expectativas positivas sobre sus ingresos					
05	Cambiaras de trabajo en caso de encontrar otro mejor					
06	Se siente satisfecho con la afiliación a la asociación de transportes Diggins Tour EIRL					
07	Se siente satisfecho con su inscripción en Sunarp					
08	El trámite de licencia municipal demora el tiempo adecuado					
09	El SOAT te ha liberado de multas					
10	El ser formal te permite acceder a financiamiento por entidades financieras.					
11	Siente que el trabajo que realiza es justo para tu manera de ser					
12	Siente que gana bien por el trabajo que realizas					
13	Se siente bien con el trabajo que hace					
14	El trabajo que realiza le hace sentir bien con su familia					
15	El trabajo que realiza le permite tener buenas relaciones con todos los miembros de su entorno					
16	Considera que su trabajo es estable					
17	Esta señalizada la zona de tu trabajo					
18	Usa implementos de seguridad para realizar tu trabajo					
19	Los ambientes donde desarrolla su trabajo son los adecuados					
20	La temperatura donde desarrolla su trabajo son los adecuados					

ANEXO 3

INSTRUMENTO 2: VARIABLE CALIDAD DE VIDA

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas sobre tu calidad de vida, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos tu colaboración y responsabilidad en el desarrollo de la prueba.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Cuenta con una vivienda adecuada					
02	Tu vivienda cuenta con los servicios de agua y desagüe					
03	Cuentas con los bienes materiales que necesitas.					
04	El lugar donde vives es seguro					
05	El lugar donde vives te asegura un buen estilo de vida					
06	Tus hábitos alimenticios son buenos					
07	Realizas atención sanitaria					
08	Tu estado de salud es bueno					
09	Realizas actividad física					
10	Realizas actividades recreativas o de entretenimiento					
11	Te consideras una persona alegre					
12	Mantienes tu autoestima elevada					
13	Te afecta el estrés					
14	Te sientes satisfecho contigo mismo					
15	Te comportas bien con los demás					
16	Alcanzaste una educación adecuada					
17	Acostumbras a relacionarte con facilidad					
18	Te sientes motivado para salir a trabajar					
19	Te sientes realizado personalmente					
20	Te consideras una persona honesta					