



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el Área de
Gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

AUTOR:

Cuevas Cardenas, Adalberto Danilo (orcid.org/0000-0002-7691-2714)

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa Yesenia Kenny Calderón Araujo, con todo el amor y cariño a mis hijos Wendy, Carlos y Rodrigo, quienes son mi motivo de esfuerzo para seguir adelante.

A mis padres Adalberto Cuevas Saavedra y Eda Cárdenas de Cuevas quienes siempre se esforzaron para educarme, inculcarme valores y motivarme constante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir que siga capacitándome cada día, a mi esposa por el apoyo constante y motivación para siempre seguir superándome, mis hijos siempre atentos para brindar su apoyo.

A mis padres quienes siempre creyeron en mí y siempre estuvieron dispuesto apoyarme, Gracias Papa Adalberto y Mama Eda.

También agradecer a los maestros que me compartieron sus conocimientos para ser cada día mejor profesional y sobre todo ser mejor persona.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de imagen o figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	13
3.1.Tipo y diseño de investigación	13
3.2.Variable y operacionalización	14
3.3.Población, muestra, muestreo.....	16
3.4.Técnica e instrumento de recolección de datos	16
3.5.Procedimiento	18
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos.....	19
IV.RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN.....	25
VI.CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 01 <i>Técnica e instrumento.</i>	17
Tabla 02 <i>Confiabilidad de Alfa de Cronbach.</i>	18
Tabla 03 <i>Distribución porcentual de la Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022., según nivel.</i>	20
Tabla 04 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de la variable Compromiso Laboral y las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022.</i>	21
Tabla 05 <i>Prueba de correlación de Spearman de la variable Compromiso Laboral y las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022</i>	22
Tabla 06 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de la variable Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022.</i>	23
Tabla 07 <i>Prueba de correlación de Spearman de la variable Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022.</i>	24

Índice de imagen o figuras

Imagen 01. <i>Indicadores de investigación</i>	14
Imagen 02. <i>Indicadores de investigación</i>	15

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022, donde su estudio fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, con un alcance descriptivo de tipo correlacional, asimismo su muestra fue de 45 colaboradores, donde para poder recolectar información de utilizo como instrumento un cuestionario y como técnica la encuesta compuesta por 21 y 17 ítems respectivamente, la confiabilidad de Alfa de Cronbach tuvo un valor de 0.907 para la variable calidad de vida laboral y un 0.827 para compromiso laboral, lo que determina su aceptación, por otro lado para poder determinar la relación que existe entre ambas variables se tomó los datos obtenidos y se vaciaron en el Software estadístico IBM Spss . V.25, donde la correlación de Rho de Spearman, muestra un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables Calidad de Vida Laboral y Compromiso Laboral, cuyo valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.982$).

Palabras clave: Calidad de vida laboral, compromiso laboral, colaboradores.

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between the quality of work life and work commitment in the management area of the company Quality Cleaning, Trujillo, 2022, where its study was of an applied type, with a quantitative approach and non-experimental cross-sectional design, with a descriptive scope of correlational type, likewise its sample was 45 collaborators, where in order to collect information I use a questionnaire as an instrument and as a technique the survey composed of 21 and 17 items respectively, the reliability of Cronbach's alpha had a value of 0.907 for the quality of work life variable and 0.827 for work commitment, which determines its acceptance, on the other hand, in order to determine the relationship between both variables, the data obtained was taken and emptied into the IBM Spss Statistical Software. V.25, where the Spearman's Rho correlation shows a p-value less than 0.01 ($p=0.000<0.01$), rejecting the null hypothesis ($H_0 : \rho = 0$), concluding that there is a significant relationship at 1% significance, between the variables Quality of Labor Life and Labor Commitment, whose Spearman correlation coefficient value presented a positive sign ($r_s = 0.982$).

Keywords: *Quality of work life, work commitment, collaborators.*

I. INTRODUCCIÓN

Culminado parte del siglo XVIII, se experimenta un hito donde marco a la historia y trajo bastantes cambios en el mundo laboral, en base a la revolución industrial, dio inicio al nacimiento de grandes empresas, por ende las empresas empezaron a buscar más personal que pueda cubrir la alta demanda, dado que ellos representan la mano de obra dentro de las empresas, con ello trajo también que los trabajadores pueden enfocarse en poder organizar los sindicatos para que los representaran y pudieran aminorar la presión constante del control capitalista. Razón por la cual surgen los ideales de Frederick Taylor, catalogado como el padre de la administración científica, donde indica la importancia de hacer que los colaboradores se encuentren tranquilo y satisfechos en sus lugar de trabajo, dado anteriormente existía un proceso de deshumanización del trabajo, por esa razón se tuvo un primer interés que fue en la racionalización del trabajo que dio pie al conocido estudio de tiempos y movimientos que ejecutaban los operarios en sus tareas a fin de eliminar los desperdicios e incrementar la productividad. (Zavala & Córdova, 2015, pp.81-94).

Asimismo, existe muchas investigaciones internacionales, la cual han demostrado la importancia de la calidad de vida laboral en las organizaciones, estableciendo que puede tener un impacto significativo en las respuestas del compromiso laboral de los empleados, como por ejemplo la disminución en el desempeño para el cumplimiento de las actividades. (Matabanchoy, et al., 2019, pp.100-102).

Por ello, la calidad de vida laboral (CVL) se encuentra concatenada con las condiciones de trabajo, características que pueden verse influenciadas a mejorar o reducir la salud y seguridad de los empleados, que probablemente constituya un riesgo laboral, es decir, de los accidentes específicos en las instalaciones de la empresa, el empleado es referido a enfermedades y trastornos como estrés laboral y lesiones. (Castro, et al., 2018, p.118).

Por otro lado, en compromiso laboral (CL), está considerado como el grado de vinculación, que existe en los colaboradores para con su actividad laboral, asimismo también es el grado de adherirse emocional en la participación y cumplimiento de los objetivos. Dando a saber que existe un medio de contrato

emocional que es la denominación de pasión en el trabajador y la continuación en ello, por otro lado, es la forma de brindar fuerzas para crecer y vincularse con los valores de la empresa que permitan crecer y lograr los objetivos (Cesario y Chambel, 2017, p.78).

Es por ello que, se anima a las empresas peruanas a identificar las deficiencias en su entorno empresarial interno y a poder ver la correlación existente o potencial entre las variables en estudio (CVL) y (CL). El compromiso de los socios de una organización para desarrollar un plan de mejora a corto, mediano y largo plazo a menudo depende del clima, la seguridad, las comunicaciones, la cultura, etc. de la organización, quién afecta directamente la productividad y los resultados de la empresa (Lobato, 2017, p.12).

De tal forma en Trujillo existe diversas empresas de saneamiento ambiental, una de ellas es la Quality Cleaning, la cual se considera líder en el territorio nacional, brindando soluciones innovadoras para la fuerza laboral; crea y presta servicios que contribuyen a que los clientes logren sus objetivos de negocio y de capital humano, teniendo como finalidad ayudar a la limpieza en diversas empresas dejando una clara imagen de presencialidad de sus clientes para sus clientes. Asimismo, existen dentro de su organización diversas áreas de gestión, en la cual encontramos el área de gerencia, donde los colaboradores desarrollan trabajo de oficina y campo, como tarea directa, la cual debe ser informada diariamente para culminar los procesos del área (informes finales). Entonces el personal con el que se trabaja, no solo debe demostrar todas sus habilidades en el campo con el cliente directo, si no también demostrarlo con las jefaturas del área, para ello requiere entonces un compromiso laboral en el desarrollo efectivo de la relación cliente - asignado, asignado - producto y asignado - función administrativo (emisión de informes, básicamente), esto implica que la labor de la supervisión sea constante, de tal forma que cada uno de los asignados nos permite medir el nivel de compromiso con la empresa, pero en los últimos meses se ha podido ver que el compromiso laboral de los colaboradores ya no es igual, alegando que el bienestar emocional ya no es el mismo y por ello la calidad de vida laboral a cambia, demostrando irregularidades, en las supervisiones, procesos de trabajo y hasta cuando se les evalúa. Por ello el presente trabajo de investigación busco determinar la relación que existe entre la calidad de vida

laboral y compromiso laboral de los colaboradores en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022

En tal sentido de socializo el problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022?, asimismo se detalla los problemas específicos; ¿Cuál es nivel de calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022?, ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?.

Asimismo, esta investigación está debidamente justificado bajo la justificación y criterios de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), basándose por; *Conveniencia*; toda vez que el presente proyecto buscó identificar la importancia del estudio de estas variables y a la vez poder saber el grado de relación en ellas, dentro del contexto de estudio, asimismo tendrá ;*relevancia social*; dado que los resultados encontrados ayudaran a implementar planes de trabajo en función de una mejora dentro del contexto de estudio y de otros, asimismo es de *implicaciones prácticas*, porque sabiendo el grado de relación que existe entre la V1 y V2, permitirá fortalecer e incrementar el trabajo eficiente y eficaz, donde su *valor teórico*; radica por el cumplimiento de citas con teorías relacionadas al estudio y a la vez, se tomó en cuenta las variables en estudio también, permitiendo identificar las falencia existentes y como poder mejorarlas, de tal modo que basándose en los resultados y estudios previos se pueda lograr mejoras, finalmente será de *utilidad metodológica*; porque permitirá socializar el trabajo a futuras investigadores y también a empresas dedicadas al mismo rubro o diferentes, de tal modo que permita poder y saber que tener en cuenta para el logro de los objetivos primordiales en base a los resultados obtenidos.

Por consiguiente, se plantea el objetivo general de la siguiente manera; determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, y teniendo como objetivos específicos; identificar el nivel de calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento

ambiental, Trujillo, 2022, identificar el nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, identificar la relación que existe entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.

Finalmente se genera y se propone la siguiente hipótesis general; si existe relación directa entre Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, como también las hipótesis específicas; los niveles de calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, es media, asimismo; el nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, es media, y finalmente, si existe relación directa entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo cuenta con varios estudios previos, la cual sirven como antecedentes y soporte para la presente investigación, para ellos identificamos los trabajos más relevantes de forma internacional y nacional tales como; Ojedokun et al. (2017), Choudhury (2017), Trigozo (2018), Mahaney y Olazabal (2021), Ardiles y Ramírez (2022), López (2018), Lobato (2017), la cual se detalla respectivamente.

Ojedokun et al. (2017), en su estudio de la percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral (CVL) y compromiso organizacional (CO) de los empleados del sector público de Ghana, con un estudio (correlacional no experimental), su principal finalidad, fue diagnosticar si la primera variable tiene relación con la percepción externa de prestigio y con el (CO). El tamaño de la muestra fue de 137, donde el 53% fueron hombres y el 47% mujeres, y su confiabilidad fue de 0.764, el cual indica que su instrumento es apto para poner en marcha, concluyendo, la (CVL) tiene un efecto significativo del (CO). (p.9).

Asimismo, Choudhury (2017), en su estudio sobre, (CVL), compromiso en los empleados y comportamiento de la ciudadanía organizacional, un estudio de profesionales de TI En Odisha, dicha investigación fue correlacional no experimental, donde su finalidad fue identificar el impacto que se da entre ambas variables. Representada por una muestra de 50 personas (30M Y 20F), donde participaron todos los indicadores muy al margen de su edad y la designación que tengan, por otro lado se aplicó una encuesta como técnica, lo cual fue adaptación de; Organ (1988), que a su vez contó con 25 ítems, el cual fue medido en base a la escala de LIKERT, finalmente en concepto la (CVL) se concluye; que está ganando importancia en TI Odisha industrias, y eso se debe a la inquietud de rotación del personal, esto mayormente sucede en los trabajos de menor remuneración o roles. Por tal razón la calidad de vida laboral viene a ser un factor muy importante para la motivación de los profesionales de TI. Su finalidad es lograr una mejora para ello y en función a ello mejorar el comportamiento y compromiso de los colaboradores dentro de sus actividades laborales. (p.666).

También, Trigozo (2018) en su investigación tuvo como propósito buscar la correlación de la variable CVL y la satisfacción laboral (SL) de los colaboradores de la cadena de ferreterías El Imán. Dicho estudio que se realizó fue de corte transversal y de tipo correlacional con un diseño no experimental, donde su tamaño de muestra fue de 60, asimismo se utilizó el instrumento CVL-GOHISALO, y poder medir la CVL, la cual fue diseñado y validado por González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010); y para SL como otro instrumento que se utilizó fue SL- SPC, creado y validado por la Psicóloga Palma (1999). Mediante la correlación de Rho Spearman se obtuvo un valor igual a 0.464 (p -value <0.05), que fue la correlación media positiva. De esta forma, se concluye que existe una fuerte correlación entre CVL y SL. (p.63).

Ardiles y Ramírez (2022), en su trabajo denominado; Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa JM Ludafa S.A.C., su objetivo principal fue identificar la relación que existe entre ambas variables en estudios, para ello su diseño fue cuantitativo, no experimental, trasversal y de tipo correlacional, para ello su muestra estaba constituida por 80, el cual uso como instrumento un cuestionario y como técnica una encuesta, donde se concluye la existencia de relación entre ambas variables (p.56).

Asimismo, Mahaney y Olazabal (2021), en su trabajo de campo denominado calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A. Arequipa – 2021, en cual tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre ambas variables, su diseño de investigación fue cuantitativo, no experimental, por su tiempo de corte trasversal y de tipo correlacional, para ello su muestra está conformado por 103 colaboradores, que mediante el uso de una encuesta obtuvieron resultados, el cual concluyeron que existe relación entre ambas variables, como en sus dimensiones (p.35).

Por otro lado, López (2018) en su trabajo, (compromiso organizacional, y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa), la tuvo como finalidad de buscar o identificar lazos entre variables de estudios en los maestros de la I.E. del Rímac. Para ello se contó 120 maestros como muestra. Dicho trabajo tuvo una perspectiva cuantitativa con corte trasversal y con un diseño no experimental, asimismo también fue descriptivo correlacional con un nivel

básico. En cuanto al compromiso organizacional y la calidad del trabajo, se utilizó la escala de CO de Meyer y Allen (1997) y la escala abreviada de Easton y Van Laar (2012), y fue posible encontrar vínculos directos, débiles y relevantes entre variables. (p. 43).

De igual forma; Lobato (2017) en su investigación de tipo descriptivo correlacional con corte transversal; donde el motivo fue determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso laboral de la población de la ciudad de Trujillo. Para ello se usó de instrumento un cuestionario, el cual contenía 20 y 18 preguntas respectivamente para cada variable. Finalmente tuvieron como resultado, un nivel medio de 2.64 para calidad de vida laboral con una desviación estándar con un 1.40; y para la segunda variable también con un nivel medio de 2.57 y una desviación estándar de 1.20, se concluye que se evidencia una correlación positiva. (p 0.05. $r = .237$). (p.50).

Por consiguiente, y para dar realce al estudio de las variables se detalla a continuación teorías relacionadas al tema, con la intención de fortalecer la investigación tomando en cuenta artículos científicos realizados por diferentes autores.

Donde, para la CLV, afirma que “es mejorar o mantener un ambiente de trabajo perfecto, en cuanto al trabajo físico o las condiciones sociales y cognitivas”. (Chiavenato,2011, p.332).

Asimismo, la CVL laboral es un desarrollo que permite a las empresas replicar las necesidades de sus compañeros de trabajo y así mejorar su vida profesional y personal. Por otro lado, se puede decir que la calidad de vida laboral busca el avance del trabajador con el fin de incrementar la eficiencia del negocio. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).

Asimismo, la calidad de vida laboral se ajusta de forma realista y subjetiva tanto a los aspectos operativos como comunicativos en un proceso dinámico que se desarrolla de forma continua en el lugar de trabajo. (Casas & Co., 2002, pp.143-160).

También, “Sostienen que es multidimensional que se integra con el empleo y la percepción de un colaborador y ver satisfechas las necesidades personales

como la seguridad, bienestar, desarrollo personal, satisfacción de sí mismo, entre otros". (González et al.,2010, p.226).

Por otro lado, mencionan que "para lograr definir el clima laboral se debe saber el grupo de elementos de cada colaborador y su relación con las aspiraciones, las demandas y los valores de cada uno de ellos". (Gan & Berbel, 2007 p.20).

También, los autores mencionan que "son actividades que crean un ambiente de trabajo, grupal, individual o familiar, y buscan mejorar su condición desarrollando un socio en su lugar de trabajo, analizando su nivel de bienestar y satisfacción.". (Gómez et al.,2005, p.49).

Finalmente, "Los empleados deben tener capital humano desarrollado y no utilizado, es decir, el trabajo no debe estar en condiciones adversas y socialmente progresivo". (Davis & Newstrom, 1991, p.321).

La importancia de mejorar la calidad de vida de las organizaciones ha aumentado porque el lugar de trabajo no es un entorno aislado y lo que ocurre allí no es la base para el desarrollo de los intereses y capacidades de las personas, para brindar oportunidades de progreso. Sin embargo, muchas organizaciones se preocupan por su desarrollo y olvidan que los activos valiosos son sus recursos humanos porque tienen una ventaja competitiva en el mercado. (Organización Internacional del Trabajo, 2000, pp.11-14)

Otros autores han argumentado que la implementación de proyectos para mejorar la calidad de vida de las empresas es de gran beneficio para los empleados y las empresas en términos de motivación, rotación, mejora del desempeño, absentismo, agravios, satisfacción laboral y eficiencia. (González, et al.,2007, pp.115-123).

De tal forma se consideró las dimensiones de la primera variable, según; (Molina, et al., 2018, pp.44-67)., las cuales se detalla a continuación;

Desarrollo profesional: El proceso por el cual las personas crecen a través de diferentes etapas definidas de diferentes trabajos y relaciones. (Fernández, 2002, p. 67).

Beneficios socioeconómicos: Incluye políticas de salario, compensación e incentivos. (Molina, et al, 2018).

Satisfacción laboral: Abarca diversos aspectos como trabajo, salario, bonificaciones, supervisión, promoción, clima laboral, etc. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).

Sentido de pertenencia: Es la forma que un individuo se siente al integrar un grupo o conjunto, con influencia de entidad-colaborador, la membresía le permite alcanzar metas individuales y organizacionales. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).

Participación de los empleados: Se trata de la capacidad del personal, el establecimiento de una empresa para utilizarlos, así como la participación en la toma de decisiones. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).

Medio ambiente de Trabajo: Factores ambientales que afectan la enfermedad o afectan adversamente el bienestar de los empleados. También incluye prevención de accidentes y enfermedades. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).

También otros autores consideran la importancia de tener en cuentas los diferentes escenarios tales como; (González et al., 2010, p186).

Soporte institucional para el trabajo; denominados partes de componentes dentro del entorno laboral, que proporciona a las entidades como un sistema que respalda la forma y el trabajo, sus indicadores son: supervisión laboral, evaluación del trabajo, proceso de trabajo y apoyo de los jefes. (González et al., 2010, p186).

Seguridad en el trabajo; la situación que proporciona seguridad al empleado en relación con la organización, donde las características del trabajo reflejan parámetros tales como el tipo de trabajo, los ingresos, el salario, la contribución al trabajo, el privilegio de un empleado competente, las cuales tiene como indicadores, procedimiento de trabajo, salario, insumos para el trabajo y privilegios autorizados para los trabajadores. (González et al., 2010, p.186).

Reclutamiento; se define como el apego de los compañeros de trabajo que forma parte de la correspondencia general; y aspectos relevantes (sub-dimensiones) como indicadores, motivaciones y clima laboral. (González et al., 2010, p.186).

Satisfacción por el trabajo; en ello se establece como un interés en el trabajo realizado por colegas. Compromiso con el trabajo, participación en el trabajo, aceptación en el trabajo, asimismo cuenta con los siguientes indicadores;

reconocimiento por el trabajo, dedicación por el trabajo y participación en el trabajo. (González et al., 2010, p.186). (p.186).

Bienestar logrado a través del trabajo; Indica que son una condición mental o psicológica al satisfacerse en sus necesidades con relación a su propio estilo de vida, asimismo incluido el gozo en riqueza y producto, que se logra a raíz de su actividad laboral, y se incorpora identificación con el establecimiento, ventajas de trabajo, evaluación de bienestar general, teniendo como indicadores, evaluación de la salud general, beneficio del trabajo e integración con la institución. (González et al., 2010, p.186).

Desarrollo personal del trabajo, donde menciona la ruta hacia la expansión de aspectos individuales identificados con su actividad en el trabajo que incorporan indicadores como; expectativas de mejora y logro. (González et al., 2010, p.186).

Administración del tiempo libre; donde los posibles resultados de impresión se imprimen en relación con las lecturas actuales del trabajo que se espera que traigan resultados positivos para el empleado. Las expectativas de mejora se proporcionan a través de la compañía, que refleja la calidad de sus vidas y el potencial personal, con ello se menciona sus indicadores; equilibrio entre trabajo y vida familiar. (González et al., 2010, p.186).

Finalmente, lo que respecta al compromiso laboral se puede identificar las siguientes teorías, lo cual culminaran con el estudio de las dos variables.

Lo que se define al compromiso laboral, se describe en las instituciones u empresas como un vínculo de fidelidad donde el colaborador quiere seguir laborando, y esto se debe a la motivación implícita, la cual debe identificarse y ser comprometido como parte del desarrollo de identificación e importancia de labor en la organización. (Álvarez de Mon et al., 2001, 39).

Por otro lado, algunos autores manifiestan; que es el grado de aprecio donde nace y se desarrolla positivamente y de esta forma puede realizar los cumplimientos de sus metas laborales. (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116).

Asimismo, el compromiso laboral se considera al involucramiento denominado de los individuos como el entusiasmo y la satisfacción por su laboral. También el

compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción y rotación del personal. (Harter et al., 2002), (Porter et al., 1974).

Además, la tarea consta de tres componentes, cada uno de los cuales refleja un estado psicológico único y fundamental. El compromiso afectivo se refleja en la conexión emocional del empleado con la organización para que pueda seguir trabajando como desee. La promesa de continuidad se refleja en la noción de los costos asociados con dejar la organización, de modo que los empleados permanecen en el trabajo porque creen que lo necesitan. Por otro lado, los empleados asocian esto con un sentido de responsabilidad porque sienten que deben permanecer en la organización. Los autores recomiendan que las personas puedan experimentar uno de estos tres componentes del compromiso en diferentes niveles. (Meyer y Allen, 1991).

De tal sentido y para la última variable de estudio, se consideró las dimensiones según la teoría de (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116)., la cual identifica las siguientes dimensiones;

Vigor; Es una fuerza o energía interior de un ser vivo, su fortaleza mental empieza actuar al momento de hacer sus labores en su puesto de trabajo. Por otro lado, también están las ganas de progresar y que los obstáculos que se les presente no sean un impedimento. (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116).

Dedicación: Concentración que cada colaborador debe tener en la organización en función a su actividad laboral indicada, generando así el entusiasmo y la mejora. (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116).

Absorción; Se identifica como un colaborador se siente en su ámbito laboral, ya sea como el tiempo y lugar de trabajo en una organización. (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116).

Finalmente, también para el compromiso laboral se puede identificar tres componentes de compromisos laboral el cual es; compromiso afectivo, la cual se da por el lazo de emociones que tiene o puede poseer los colaboradores y que se visualizan en las empresas, la cual hacen de ellos que se sientan satisfechos durante y después de sus actividades laborales, asimismo también existe el compromiso de continuidad, la cual se identifica como la estadía que tiene el

trabajador en su centro de trabajo, permitiendo que él se sienta tranquilo en su labor y económicamente esto permitirá que no sea necesario que busque otro trabajo, y finalmente encontramos el compromiso normativo, caracterizado por el agradecimiento que tienen los colaboradores con su centro de labor, y esto se da por que la entidad siempre busco alternativas de mejora y desarrollo personal y profesional para ellos mismos. (Meyer & Allen, 1999).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

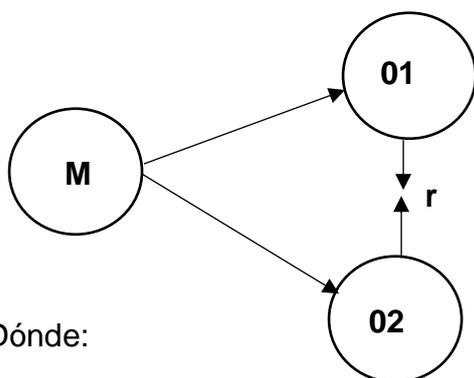
3.1.1. Tipo de investigación:

Fue de tipo Aplicada, debido a la base de teorías que ya se han adquirido; es decir son conocimientos ya estudiados y por lo tanto no se genera conocimientos nuevos, de enfoque cuantitativo, toda vez que los datos obtenidos servirán para comprobar la hipótesis, debido a que se recogerá información que se basa en los comportamientos que son naturales por medio de la observación para luego analizar lo que significa.

3.1.2. Diseño de investigación:

Conto con un diseño no experimental, porque no se manipula las variables para el presente estudio, por otro lado, es de corte transversal, toda vez que se enfoca en solo momento y lugar (Pacori, 2019). Teniendo un alcance descriptivo correlacional, porque determina y conoce las causas factores que generan situaciones problemáticas dentro de un contexto. Asimismo, busca explicar la relación que existe entre ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018)

De tal forma se muestra el esquema;



Dónde:

M: Colaboradores del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.

O1: Calidad de vida laboral

O2: Compromiso laboral

r: Relación

3.2. Variable y operacionalización

3.2.1. Variable 01: calidad de vida laboral

Definición conceptual: Es un desarrollo que permite a las organizaciones satisfacer las necesidades de sus empleados con el fin de mejorar su vida, crecimiento profesional y personal. Así mismo, busca el avance de los empleados como herramienta para incrementar la eficiencia empresarial. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).

Definición operacional: Para medir la calidad de vida laboral, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario bajo la escala de Likert, bajos los criterios de (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), el cual será aplicado a los colaboradores del área de gerencia de una empresa, lo que nos permitirá identificar el nivel (bajo, alto y medio).

Indicadores: En función a las dimensiones se presentas los indicadores

Imagen 01. *Indicadores de investigación*

Dimensiones	Indicadores
Desarrollo profesional	Promoción
	Adiestramiento
	Planes de carrera
Beneficios socioeconómicos	Salarios
	Bonos navideños
	Vacaciones
	Atención medica
Satisfacción en el trabajo	Evaluación de desempeño, incentivo, motivación, clima organizacional y recomendaciones
Sentido de pertenencia	Identidad con la tarea
	Identidad con la empresa
	Imagen corporativa
Participación del personal	Creatividad y expresión personal
	Repercusiones de ideas aportantes
	Programa de participación en la toma de decisiones
Medio ambiente del trabajo	Higiene industrial
	Orden
	Seguridad
	Iluminación
	Temperaturas
	Ruidos
	Períodos de descanso

Escala de medición: Para el presente trabajo de investigación se trabajó mediante la escala de tipo ordinal.

3.2.2. Variable 02: compromiso laboral

Definición conceptual: El compromiso laboral, grado de aprecio donde nace y se desarrolla posesivamente de esta forma puede realizar los cumplimientos de sus metas laborales. (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116).

Definición operacional: Para medir el compromiso laboral, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario bajo la escala de Likert, bajos los criterios de (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), el cual será aplicado a los colaboradores del área de gerencia de la empresa, lo que nos permitirá identificar el nivel (bajo, alto y medio).

Indicadores: En función a las dimensiones se presentas los indicadores

Imagen 02. *Indicadores de investigación*

Dimensiones	Indicadores
Vigor	En mi trabajo, me siento lleno de energía
	En mi centro, me siento fuerte y vigoroso
	Cuando me levanto en la mañana, tengo ganas de ir a trabajar
Dedicación	Puedo continuar trabajando por períodos muy largos a la vez
	En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente
	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien
	Me parece que el trabajo que hago está lleno de significado y propósito
Absorción	Estoy entusiasmado con mi trabajo
	Mi trabajo me inspira
	Estoy orgulloso del trabajo que hago
	Para mí, mi trabajar es desafiante
	El tiempo vuela cuando estoy
	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mi alrededor
	Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente
Estoy inmerso en mi trabajo	
Me dejo llevar cuando estoy trabajando	
Es difícil separarme de mi trabajo	

Escala de medición: Para el presente trabajo de investigación se trabajó mediante la escala de tipo ordinal.

La matriz de operacionalización de variables se presenta en el anexo N° 01-02

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Conformada por 45 colaboradores del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022

Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta a colaboradores del área de gerencia de la empresa gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022

Criterios de exclusión: No se consideró a colaboradores de otra área laboral de la empresa gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022

3.3.2. Muestra:

Se tomó a su población en su totalidad.

3.3.3. Muestreo:

Como muestreo se tomó a la muestra en su totalidad, por su tamaño.

3.3.4. Unidad de análisis

Colaborador del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica e instrumento

Las técnicas vienen hacer o toma referencia a procedimientos y medios que hacen realidad los métodos de investigación (Ander-Egg, 1995, p.42), asimismo los instrumentos consisten en ser ayuda con una gama de elementos que el

investigador construye, el cual tiene como finalidad la obtención de información (Tamayo & Tamayo, 2007), por ello, para esta investigación, se ha considerado la técnica de encuesta para medir las variables. Y un cuestionario como instrumento de 21 ítems, para la variable calidad de vida laboral y 17 ítems para la variable compromiso laboral y de esta forma permitió obtener datos referentes al estudio.

Tabla 01.

Técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento	Informantes
Variable 1			Colaboradores del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario	
Variable 2			Colaboradores del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental
Compromiso laboral	Encuesta	Cuestionario	

3.4.2. Validez

El instrumento fue validado según un juicio de expertos, y se aplicó el coeficiente de validez V-Aiken para calcular las valoraciones en relación a los ítems del instrumento, aplicando la siguiente fórmula.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

El resultado de coeficiente de la Validación de Aiken es 1, por lo tanto. Se considera un perfecto acuerdo de los expertos.

3.4.3. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad se usó el coeficiente de alfa de Cronbach, para ello se utilizó una muestra piloto de 20 encuestados, donde luego de correr los datos en el IBM SPSS, se obtuvo un resultado donde indicaba, el coeficiente es de 0.907, indica que el instrumento para la primera variable es confiable y por lo

tanto permitió que se pueda aplicar dicho instrumento en la muestra de la investigación correspondiente, asimismo el coeficiente es de 0.827, indica que el instrumento para la segunda variable es confiable y por lo tanto permitió que se pueda aplicar dicho instrumento en la muestra de la investigación correspondiente

Tabla 02.

Resultados de confianza

Alfa de Cronbach	N.º Elementos
0,907	21
0,827	17

3.5. Procedimiento

Se solicitó los permisos correspondientes para poder recolectar datos a través de un cuestionario, la cual se formuló y se vació al formulario de Google, y con el link obtenido se canalizo a los colaboradores en estudio, para posteriormente analizar cada uno de sus indicadores, para cada variable, dichos resultados se basan en una escala de likert, su valorización es de 1 a 5, como frecuencia de grado de las respuestas. De tal forma, para ser procesados los datos recolectados, se usó el programa de Microsoft Excel y el software estadístico IBM SPSS Statistics 25, en el cual nos permitió determinar resultados, generando las tablas y gráficos para un buen análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Para poder analizar los datos obtenidos se procedió al levantamiento de la información, la cual se desarrolló sobre la muestra de n= 45 trabajadores del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, asimismo se usó de Excel para ingresar los datos recolectados de las encuestas, dentro de este se creó una matriz para poder tabular, e identificar los intervalos de frecuencia que nos permita identificar el nivel en el que se encuentra las variables en estudio, donde para la variable calidad de vida laboral sus intervalos fueron (

alto 77-104, medio 49-76, bajo 21-48), por otro lado para la variable compromiso laboral, sus intervalos fueron (alto 65-88, medio 41-64, bajo 17-40), con ello se procedió a utilizar el software estadístico IBM SPSS Statistics 25, para poder sacar los niveles y la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, esto nos permitió identificar y usar el coeficiente de correlación de Pearson y/o Spearman, porque la distribución en algunos datos fueron normales y en otros no normales (para medir la correlación de una variable y las dimensiones de la segunda variable), asimismo para poder identificar la correlación entre ambas variables se utilizó solo el coeficiente de correlación de Spearman, dado que al menos una variable no cumple con el supuesto de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

La ética, conceptualizada como un conocimiento que refleja la regulación del comportamiento social y el ejercicio de la voluntad individual, permite comprender la diversidad de los sistemas de valores y sirve de referencia para la re-regulación de las relaciones una perspectiva social que invita a investigar las normas, valores, patrones de comportamiento, visiones y racionalidad que existen en los diversos sujetos de la sociedad en interacción. (Ojeda, et al. 2007, p. 357).

Por ello para el presente trabajo de investigación, se respetó todos los procedimientos administrativos de la empresa en estudio, como también los lineamientos y normas propuestas por nuestra casa de estudios superiores, asimismo los resultados obtenidos y fuentes de estudios que fueron soporte para esta investigación, no sufrió ninguna alteración, basándonos en la ética profesional, social y cultural, de tal modo que las recomendaciones y conclusiones sean objetivo de nuevos estudios.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de calidad de vida laboral y nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022

Tabla 03.

Distribución porcentual de la Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022., según nivel.

Variables	Nivel						Total	%
	Bajo %		Medio %		Alto %			
Calidad de Vida Laboral	5	11,1%	37	82,2%	3	6,7%	45	100,0%
Compromiso Laboral	2	4,4%	41	91,1%	2	4,4%	45	100,0%

Nota. Los resultados obtenidos en la tabla 03, nos muestran que el 11.1% (5 participantes) de los colaboradores del área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, presentaron un nivel bajo en la variable Calidad de vida Laboral, el 82.2% (37 participantes) en el nivel medio y sólo el 6.7% (3 participantes) un nivel alto, en tanto, en la variable Compromiso Laboral, el 4.4% (2 participantes) presentaron un nivel bajo, el 91.1% (41 participantes) un nivel medio y el 4.4% (2 participantes) se encontraron en el nivel alto, por tanto, se observa que tanto el nivel de la variable CVL y CL, colaboradores del área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, es de nivel medio.

4.2. Relación que existe entre la variable Compromiso Laboral y las dimensiones de de Vida Laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022.

Tabla 04.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Compromiso Laboral y las dimensiones de Vida Laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022

Variable y/o dimensiones		Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	
Variable	Compromiso Laboral	0,953	45	0,064	
Dimensiones de la variable	Calidad de Vida Laboral	Desarrollo profesional	0,972	45	0,340
		Beneficios socioeconómicos	0,954	45	0,070
		Satisfacción en el trabajo	0,888	45	0,000
		Sentido de pertenencia	0,962	45	0,152
		Participación del personal	0,944	45	0,031
		Medio ambiente del trabajo	0,960	45	0,124

Nota. La prueba de normalidad para muestra pequeñas ($n < 50$) Shapiro-Wilk, alcanzó un p-valor de significancia mayor que 0.05, para la variable Compromiso Laboral ($p = 0.064 > 0.05$), así como en las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral, como son: Desarrollo profesional ($p = 0.340 > 0.05$), Beneficios socioeconómicos ($p = 0.070 > 0.05$), Sentido de pertenencia ($p = 0.152 > 0.05$) y Medio ambiente del trabajo ($p = 0.124 > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir, cumplen con el supuesto de normalidad, en tanto, que se observó un p-valor de significancia menor que 0.05, para la dimensiones Satisfacción en el trabajo ($p = 0.000 < 0.05$) y Participación del personal ($p = 0.031 < 0.05$), dando a conocer que dichas dimensiones no cumplen con el supuesto de normalidad.

Tabla 05.

Prueba de correlación de Pearson y/o Spearman entre la variable Compromiso Laboral con una de las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022

Variable	Dimensión	p-valor	Coeficiente		Fuerza de asociación
			de	Relación	
			de correlación		
Compromiso Laboral	Desarrollo profesional	0,000	r=0,666	Directa	Moderada positiva
	Beneficios socioeconómicos	0,000	r=0,510	Directa	Moderada positiva
	Satisfacción en el trabajo	0,009	r _s =0,643	Directa	Moderada positiva
	Sentido de pertenencia	0,000	r=0,507	Directa	Moderada positiva
	Participación del personal	0,000	r _s =0,664	Directa	Moderada positiva
	Medio ambiente del trabajo	0,000	r=0,760	Directa	Alta positiva

r=Coficiente de correlación de Pearson

r_s= Coficiente de correlación de Spearman

Nota. La tabla 05, muestra la existencia de una relación significativa al 1% de significancia entre la variable Compromiso Laboral con cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral, evidenciando una relación directa (signo positivo visible en todos los coeficientes de correlación de Pearson y/o Spearman) en cada una de ellas, con una fuerza de asociación de moderada positiva observada entre la variable Compromiso Laboral, con cada de las dimensiones Desarrollo profesional, Beneficios socioeconómicos, Satisfacción en el trabajo, Sentido de pertenencia y Participación del personal, y una fuerza de asociación alta positiva entre la variable Compromiso Laboral y la dimensión Medio ambiente del trabajo

Relación entre las variables

Tabla 06.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk entre la variable Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral	0,949	45	0,046
Compromiso Laboral	0,953	45	0,064

Nota. La prueba de normalidad para muestras pequeñas ($n < 50$) Shapiro-Wilk, visualizada en la tabla 06, presentó un p-valor menor que 0.05, para la variable Calidad de Vida Laboral ($p = 0.046 < 0.05$), rechazando la hipótesis de normalidad, es decir, la variable calidad de Vida Laboral no cumple con el supuesto de normalidad, en contraparte, el p-valor asociado a la prueba de normalidad de la variable Compromiso Laboral resultó ser mayor que 0.05 ($p = 0.064 > 0.05$), aceptando la hipótesis de normalidad para la variable Compromiso Laboral, por tanto, es decir, la variable Compromiso Laboral, cumple con el supuesto de normalidad, por tanto, para cuantificar la relación entre ambas variables, aplicaremos el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 07.

Prueba de correlación de Spearman de la variable Calidad de vida laboral y Compromiso Laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022.

Correlaciones				
			Calidad de vida laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	45	45
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	45	45

Nota. Según la tabla 09, la prueba de correlación de Rho de Spearman, muestra un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables Calidad de Vida Laboral y Compromiso Laboral, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.982$), indicando que existe una relación directa entre ambas variables y cuya fuerza de asociación es bien alta positiva

V. DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados sobre calidad de vida laboral y compromiso laboral, se procede a realizar una triangulación entre los resultados obtenidos (nivel y relaciones), con antecedentes similares o que concuerden y teorías relacionadas al resultado.

Por ello, para el objetivo general, el cual fue; determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022, se tuvo como resultado según la prueba de correlación de Rho de Spearman, muestra un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0: \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables Calidad de Vida Laboral y Compromiso Laboral, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.982$), indicando que existe una relación directa entre ambas variables y cuya fuerza de asociación es bien alta positiva., en cual concuerda con, Trigozo (2018) en su investigación tuvo como propósito buscar la correlación de la variable calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la cadena de ferreterías El Imán.

Dicho estudio que se realizó fue de corte transversal y de tipo correlacional con un diseño no experimental, donde su tamaño de muestra fue de 60, asimismo se utilizó el instrumento CVL-GOHISALO, y poder medir la calidad de vida en el trabajo, la cual fue diseñado y validado por González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010); y para satisfacción laboral como otro instrumento que se utilizó fue SL- SPC, creado y validado por la Psicóloga Palma (1999). Mediante la correlación de Rho Spearman se obtuvo un valor igual a 0.464 ($p\text{-value} < 0.05$), que fue la correlación media positiva. De esta forma, se concluye que existe una fuerte correlación entre CVL y satisfacción laboral. (p.63), como también con, López (2018) en su trabajo de investigación, compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa, donde tuvo como finalidad buscar o identificar lazos entre variables de estudios en los maestros de la I.E. del Rímac. Para ello se contó 120 maestros como muestra.

Dicho trabajo tuvo una perspectiva cuantitativa con corte transversal y con un diseño no experimental, asimismo también fue descriptivo correlacional con un nivel básico.

En cuanto al compromiso organizacional y la calidad del trabajo, se utilizó la escala de CO de Meyer y Allen (1997) y la escala abreviada de Easton y Van Laar (2012), y fue posible encontrar vínculos directos, débiles y relevantes entre variables. (p. 43), para ello existe un soporte de investigación en función a la importancia que existe entre la relación entre ambas variables, según (González, et al.,2007, pp.115-123). Otros autores han argumentado que la implementación de proyectos para mejorar la calidad de vida de las empresas es de gran beneficio para los empleados y las empresas en términos de motivación, rotación, mejora del desempeño, absentismo, agravios, satisfacción laboral y eficiencia, asimismo. (Organización Internacional del Trabajo, 2000, pp.11-14). La importancia de mejorar la calidad de vida de las organizaciones ha aumentado porque el lugar de trabajo no es un entorno aislado y lo que ocurre allí no es la base para el desarrollo de los intereses y capacidades de las personas, para brindar oportunidades de progreso. Sin embargo, muchas organizaciones se preocupan por su desarrollo y olvidan que los activos valiosos son sus recursos humanos porque tienen una ventaja competitiva en el mercado.

Para el objetivo específico 01; identificar el nivel de calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022 y objetivos específicos 02; identificar el nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, se obtuvo como resultados; que el 11.1% (5 participantes) de los colaboradores del área de área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental presentaron un nivel bajo en la variable Calidad de vida Laboral, el 82.2% (37 participantes) en el nivel medio y sólo el 6.7% (3 participantes) un nivel alto, en tanto, en la variable Compromiso Laboral, el 4.4% (2 participantes) presentaron un nivel bajo, el 91.1% (41 participantes) un nivel medio y el 4.4% (2 participantes) se encontraron en el nivel alto, por tanto, se observa que tanto el nivel de la variable Calidad de Vida Laboral y Compromiso Laboral, colaboradores del área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, es de nivel medio, cual se asemeja al estudio realizado por; Lobato (2017) en su investigación de tipo

descriptivo correlacional con corte transversal; donde el motivo fue determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso laboral de la población de la ciudad de Trujillo. Para ello se usó de instrumento un cuestionario, el cual contenía 20 y 18 preguntas respectivamente para cada variable. Finalmente tuvieron como resultado, un nivel medio de 2.64 para calidad de vida laboral con una desviación estándar con un 1.40; y para la segunda variable también con un nivel medio de 2.57 y una desviación estándar de 1.20, se concluye que se evidencia una correlación positiva. (p 0.05. $r = .237$). (p.50), como también con Ojedokun et al. (2017), en su estudio de la percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral (CVL) y compromiso organizacional (CO) de los empleados del sector público de Ghana, con un estudio (correlacional no experimental), su principal finalidad, fue diagnosticar si la primera variable tiene relación con la percepción externa de prestigio y con el (CO). El tamaño de la muestra fue de 137, donde el 53% fueron hombres y el 47% mujeres, y su confiabilidad fue de 0.764, el cual indica que su instrumento es apto para poner en marcha, concluyendo, la (CVL) tiene un efecto significativo del (CO). (p.9).

Donde también diversos autores indican y consideran según (Meyer y Allen, 1991), el estudio de niveles de ambas variables es la tarea consta de tres componentes, cada uno de los cuales refleja un estado psicológico único y fundamental. El compromiso afectivo se refleja en la conexión emocional del empleado con la organización para que pueda seguir trabajando como desee. La promesa de continuidad se refleja en la noción de los costos asociados con dejar la organización, de modo que los empleados permanecen en el trabajo porque creen que lo necesitan.

Por otro lado, los empleados asocian esto con un sentido de responsabilidad porque sienten que deben permanecer en la organización. Los autores recomiendan que las personas puedan experimentar uno de estos tres componentes del compromiso en diferentes niveles, toda vez que según (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116). “manifiestan; que es el grado de aprecio donde nace y se desarrolla positivamente y de esta forma puede realizar los cumplimientos de sus metas laborales”, finalmente; (Harter et al., 2002), (Porter et al., 1974). considera al involucramiento denominado de los individuos como el

entusiasmo y la satisfacción por su laboral. También el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción y rotación del personal, por último.

Por otro lado, para el objetivo específico 03; identificar la relación que existe entre las dimensiones de Calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una Empresa de Saneamiento Ambiental, Trujillo, 2022, se muestra los resultados tales como; existencia de una relación significativa al 1% de significancia entre la variable Compromiso Laboral con cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral, evidenciando una relación directa (signo positivo visible en todos los coeficientes de correlación de Pearson y/o Spearman) en cada una de ellas, con una fuerza de asociación de moderada positiva observada entre la variable Compromiso Laboral, con cada de las dimensiones Desarrollo profesional, Beneficios socioeconómicos, Satisfacción en el trabajo, Sentido de pertenencia y Participación del personal, y una fuerza de asociación alta positiva entre la variable Compromiso Laboral y la dimensión Medio ambiente del trabajo, el cual no tiene concordancia con, Choudhury (2017), en su estudio sobre, calidad de vida laboral (CVL), compromiso en los empleados y comportamiento de la ciudadanía organizacional, un estudio de profesionales de TI En Odisha, dicha investigación fue correlacional no experimental, donde su finalidad fue identificar el impacto que se da entre ambas variables. Representada por una muestra de 50 personas (30M Y 20F), donde participaron todos los indicadores muy al margen de su edad y la designación que tengan, por otro lado se aplicó una encuesta como técnica, lo cual fue adaptación de; Organ (1988), que a su vez conto con 25 items, el cual fue medido en base a la escala de LIKERT, finalmente en concepto la (CVL) se concluye; que está ganando importancia en Ti Odisha industrias, y eso se debe a la inquietud de rotación del personal, esto mayormente sucede en los trabajos de menor remuneración o roles.

Por tal razón la calidad de vida laboral viene hacer un factor muy importante para la motivación de los profesionales de Ti. Su finalidad es lograr una mejora para ello y en función a ello mejorar el comportamiento y compromiso de los colaboradores dentro de sus actividades laborales. (p.666), así mismo concuerda con; Mahaney y Olazabal (2021), en su trabajo de campo denominado calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la

empresa sur motors s.a. Arequipa – 2021, en cual tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre ambas variables, su diseño de investigación fue cuantitativo, no experimental, por su tiempo de corte transversal y de tipo correlacional, para ello su muestra está conformado por 103 colaboradores, que mediante el uso de una encuesta obtuvieron resultados, el cual concluyeron que existe relación entre ambas variables, como en sus dimensiones. (p.35), asimismo concuerda en algunos aspectos con, Ardiles y Ramírez (2022), en su trabajo denominado; Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa JM Ludafa S.A.C., su objetivo principal fue identificar la relación que existe entre ambas variables en estudios, para ello su diseño fue cuantitativo, no experimental, transversal y de tipo correlacional, para ello su muestra estaba constituida por 80, el cual uso como instrumento un cuestionario y como técnica una encuesta, donde se concluye la existencia de relación entre ambas variables (p.56)., donde finalmente se puede indicar según (Meyer & Allen, 1999). el compromiso laboral se puede identificar tres componentes de compromisos laboral el cual es; compromiso afectivo, la cual se da por el lazo de emociones que tiene o puede poseer los colaboradores y que se visualizan en las empresas, la cual hacen de ellos que se sientan satisfechos durante y después de sus actividades laborales, asimismo también existe el compromiso de continuidad, la cual se identifica como la estadía que tiene el trabajador en su centro de trabajo, permitiendo que él se sienta tranquilo en su labor y económicamente esto permitirá que no se necesario que busque otro trabajo, y finalmente encontramos el compromiso normativo, caracterizado por el agradecimiento que tienen los colaboradores con su centro de labor, y esto se da por que la entidad siempre busco alternativas de mejora y desarrollo personal y profesional para ellos mismos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el 11.1% (5 participantes) de los colaboradores del área de área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, presentaron un nivel bajo en la variable Calidad de vida Laboral, el 82.2% (37 participantes) en el nivel medio y sólo el 6.7% (3 participantes) un nivel alto, por lo que se observa la CVL se encuentra en nivel medio.

2. Se concluye que la variable compromiso laboral, el 4.4% (2 participantes) presentaron un nivel bajo, el 91.1% (41 participantes) un nivel medio y el 4.4% (2 participantes) se encontraron en el nivel alto, por lo que se observa el CL se encuentra en nivel medio.

3. Se concluye que existe una relación significativa al 1% de significancia entre la variable Compromiso Laboral con cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral, evidenciando una relación directa (signo positivo visible en todos los coeficientes de correlación de Pearson y/o Spearman) en cada una de ellas, con una fuerza de asociación de moderada positiva.

4. Se finaliza o concluye que; la prueba de correlación de Rho de Spearman, muestra un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables Calidad de Vida Laboral y Compromiso Laboral, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.982$), indicando que existe una relación directa entre CLV y CL y cuya fuerza de asociación es bien alta positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Dichas recomendaciones están dirigidas directamente al gerente general de la empresa en estudio.

1. Se recomienda concluir con los pagos a tiempos como también brindar las vacaciones en los tiempos establecidos por ley, esto generará que los colaboradores mejoren su calidad de vida laboral, sumado ello también se propone y recomienda que la empresa brinde soporte emocional y mejorar los ambientes laborales.

2. Realiza programas de integración personal, como también actividades de confraternidad en fechas especiales, donde los colaboradores asistan con sus familias, no sobre cargar mucho de actividades laborales, mientras mejor de administre la dedicación del personal mayor compromiso laboral va a tener.

3. Capacitar a los colaboradores en temas de compromiso laboral y calidad de vida laboral dentro y fuera de la empresa, como también hacer llegar el mensaje de preocupación de parte de los jefes hacia sus colaboradores, estas acciones harán sentir más comprometidos con su trabajo y por ende la calidad de vida laboral dentro de la empresa será la mejor.

4. Se recomienda elaborar planes de mejora en sostenibilidad del personal en base a una calidad de vida laboral, esto permitirá que el compromiso por parte de los colaboradores sea mayor, por ende, mejor en temas de productividad.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013). *"Work commitment of workers in the central area of a banking institution that operates in Guatemala City, by sex"*. Universidad Rafael Landívar Faculty of Humanities Degree in Industrial/Organizational Psychology, available at; <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Álvez, D., Oswaldo, Y., & Carlos, Antonio., (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina, disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Ardiles, L. y Ramírez, M. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa JM Ludafa S.A.C.*, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú, disponible en; <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12400> y <https://repositorio.usil.edu.pe/items/4ed318ab-b557-4db9-9ea4-c28ccf75d0f6>
- Bernal, A. (2020). *Identidad corporativa y compromiso laboral en una empresa privada de Lima, 2020*. Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Lima – Perú, 2020. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49850/Bernal_YAB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, K. (2001). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias. Disponible en; <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cano, Y. (2020) Working time and reconciliation of family and work life in collective bargaining. Revista científica recuperada de: <https://booksmagazineslaw/vlex.co/vid/lifefamily-collective-bargaining3778805466>

- Carhuancho, I.; Nolazco, F.; Monteverde, S.; Guerrero, M.; Casana, K. (2019). Metodología de la investigación holística. (1 era. Ed.). Guayaquil Ecuador, Recuperada de: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3>
- Castro, P.; Cruz, E.; Hernández, J.; Vargas, R.; Luis, K.; Gatica, L.; Tepal, I. (2018) Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Universidad Autónoma de Puebla - México. Recuperada de: <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>.
- Claire Rocha, M. y Böhrt Pelaez, M. (). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Bolivia: Universidad Católica Boliviana "San Pablo"
- Cruz, J. (2017). Calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento y gestión, N.º 45 ISSN 1657-6276. Disponible en; <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443127>
- Chiavenato, I. (2000). Calidad de vida Laboral. España: Rya editorial.
- Choudhury, H. (2017). Calidad de vida laboral, compromiso en los empleados y comportamiento de la ciudadanía organizacional, un estudio de profesionales de TI En Odisha. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0261018316684507>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1996). Importancia de la calidad de vida laboral en las organizaciones. Calidad de vida, Chile.
- Díaz, C. (2018). *El compromiso laboral de los colaboradores de una financiera de la región Piura en el año 2018*. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27008/diaz_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Di salvo, D., y Fernández, K. (2014). *Relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de franquicias en el área metropolitana de Caracas*, 2014. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela – Caracas. Disponible en; <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS9479.pdf>
- Del Rosario Cornejo, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú. Lima 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de www.repositorio.ucv.edu.pe
- Espinoza, E. (2008). *La calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral*. Madrid: Universidad Mayor de San Marcos, disponible en: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/ri_os_dtc.pdf
- Esquerre Rebaza, G. y Ruiz Chávez, M. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una Institución Educativa - Trujillo – 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo- Trujillo. Disponible en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11755/esquerre_rg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Félix Verduzco, R., García Hernández, C., Espinoza Gracia, K., Mercado Ibarra, S. y Ochoa Ávila, E. (2018). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas*. México: Departamento de Psicología del Instituto Tecnológico de Sonora. Disponible en <file:///C:/Users/Windows7/Downloads/2802-10945-1-PB.pdf>
- Fischman, D. (2018). Calidad de vida laboral. En D. Fischman. Lima.
- Guevara, L., y Fernández, L. (2017). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Artículos de Investigación Científica*, Medellín Colombia. Disponible en; <https://pdfs.semanticscholar.org/93cf/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf>
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. Universidad Pontificia Bolivariana, disponible en; <https://scholar.google.com/citations?user=Zh8WCe8AAAAJ&hl=en>

- González, R., Hidalgo, G., & Guadalupe, J. (2006), Quality of life at work, a fashionable term with conceptual problems. Autonomous University of the State of Mexico - Network of Scientific Journals of Latin America and the Caribbean, Spain and Portugal. Available in; <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. Disponible en; <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Lobato, D. (2017). Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2018). Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. Facultad de Humanidades Escuela Profesional de Psicología Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25573/L%20c3%b3pez_VJA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mahaney, A. y Olazabal M. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa sur motors s.a. Arequipa – 2021*, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Facultad de Psicología Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación Escuela Profesional de Relaciones Industriales, Arequipa – Perú, disponible en; http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13840/RIol_megf_maaggr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez, H. y Benítez, L. (2016). Metodología de la investigación social. (2 era. Ed.). Editorial: Cengage Learning Editores, S.A de México
- MANPOWER GROUP. Disponible en <https://www.manpower.com.pe/detalles-noticias2.aspx?Noticia=3367>
- Mesén, R. (1999), calidad de vida laboral. Revista binasss.sa. Disponible en; <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Mirian G. y Reyes B. Revista Latinoamericana de Psicología -Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima, 2013, disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/GRIMALDO%20Y%20REYES.pdf>
- Molina, et al., (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. 3C Empresa: investigación y pensamiento crítico, 7(2), 44-67. Disponible en; <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/05/ART3.pdf>
- Mondy, W. (2010). Human resources management. (10 ma. Ed.) Editorial: Pearson de EEUU
- Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. (2 era. Ed.). Editorial: Pearson Educación de México
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13 va. Ed.). Editorial: Mc Graw Hill de México
- Ojedokun, M., External Perception of Prestige as a Mediator of Quality of Work Life and Organizational Commitment of Ghanaian Public Sector Employees Ghana. Department of Social Work, University of Ibadan Verified email at mail1.ui.edu.ng – Homepage. Disponible en; https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=j7i55UUAAA&view_op=list_works&citft=2&email_for_op=admmeza40%40gmail.com&gmla=AJsN-F5shuui5wU9VAqF14lIGeRfoh7RUbWtH1LGrMRWf56NiziPPh8Olio-g7_XcSXkKzddPZ6lYjXzs4n4BgM-ZQqsD_N8DYM4YcYI-C-XxsG9eIDeGETXuinG9chw-NmZy3dhvbPvYguU_S4H4-Ma7zmlPHKIZROkheV_p8_ZkWFCQoqLX8Vt7Rx3dgU4z3s1vpNIUzFyZn1bgAYzePw0TPG50hAD94IUPHYFOde3So_28UrAuSYNuWrRY-ibcuwHn_2LUupt

- Peralta, M., y Segura, A. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Pinela Morán, N. A., & Donawa Torres, Z. A. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA, 9(2), 1–12. disponible en; <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Pinela, N., y Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. Artículo de Revisión bibliográfica - RES NON VERBA, ISSN impreso: 1390-6968 □ e-ISSN: 2661-6769, Vol.9, No. 2, octubre de 2019. Disponible en; <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Revista Global de Negocios, Estudio experimental de la calidad de vida laboral en MIPYMES turísticas – México disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Disponible en; http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Suad L. Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México, (VER.07.03.16) disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/suad.pdf>
- Trigozo, J. (2018). Calidad de vida en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías El Imán. Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. Disponible en; https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1551/Juan_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Vázquez, P. (2017). Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro. UAQ Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Querétaro. Disponible en; <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/1551>

- Vallejos, L. (2016). Gestión del talento humano. (1 era. Ed.) Editorial: La Caracola Editores de Ecuador
- Vara, H. (2016). Siete pasos para una tesis exitosa. (3 era. Ed.). Lima – Perú, Recuperada de Manual electrónico en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.
- Viera, P. (2018) Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016. (Grado Maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de:
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27157/Viera_CP.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27157/Viera_CP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villar, J. (2015) Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement, Sevilla – España 2015. (Grado Doctor). Universidad de Sevilla. Recuperada de:
https://www.researchgate.net/scientificcontributions/2090552653_Jose_Ignacio_Villar_Navarro
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administration of human resources, human capital in organizations. (6 ta. Ed.). Editorial: Mc Graw Hill de EEUU
- Zavala, R., y Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Perú. Disponible en;
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842, file:///C:/Users/USER/Downloads/842-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1096-1-10-20180524.pdf](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842,file:///C:/Users/USER/Downloads/842-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1096-1-10-20180524.pdf)

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variable de calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	la calidad de vida laboral es un proceso que permite a las organizaciones responder a las necesidades de sus empleados para mejorar su vida laboral, su desarrollo profesional y personal. Por lo tanto, se puede decir que la calidad de vida laboral, busca el desarrollo del trabajador, como medio para elevar la eficiencia empresarial. (Molina, et al., 2018, pp. 44-67).	La variable contiene 21 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, la cual fue medido por la escala de Likert.	Desarrollo profesional	Promoción	Ordinal
				Adiestramiento	
				Planes de carrera	
			Beneficios socioeconómicos	Salarios	
				Bonos navideños	
				Vacaciones	
			Satisfacción en el trabajo	Atención medica	
				Evaluación de desempeño, incentivo, motivación, clima organizacional y recomendaciones	
			Sentido de pertenencia	Identidad con la tarea	
				Identidad con la empresa	
			Participación del personal	Imagen corporativa	
				Creatividad y expresión personal	
				Repercusiones de ideas aportantes	
Medio ambiente del trabajo	Programa de participación en la toma de decisiones				
	Higiene industrial				
	Orden				
	Seguridad				
	Iluminación				
	Temperaturas				
Ruidos					
Períodos de descanso					

Nota. Se elaboró según, Molina, et al., (2018).

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variable de compromiso laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso laboral	Es un apego donde influye el sentimiento dominando los positivos para cumplimiento de sus metas laborales. (Salanova, et al., 2009, pp.117-118).	La variable contiene 17 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, la cual fue medido por la escala de Likert.	Vigor	<u>En mi trabajo, me siento lleno de energía</u>	Ordinal
				<u>En mi centro, me siento fuerte y vigoroso</u>	
				<u>Cuando me levanto en la mañana, tengo ganas de ir a trabajar</u>	
				<u>Puedo continuar trabajando por períodos muy largos a la vez</u>	
				<u>En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente</u>	
				<u>En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien</u>	
			Dedicación	<u>Me parece que el trabajo que hago está lleno de significado y propósito</u>	
				<u>Estoy entusiasmado con mi trabajo</u>	
				<u>Mi trabajo me inspira</u>	
				<u>Estoy orgulloso del trabajo que hago</u>	
				<u>Para mí, mi trabajar es desafiante</u>	
				<u>El tiempo vuela cuando estoy laborando</u>	
Absorción	<u>Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mi alrededor</u>				
	<u>Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente</u>				
	<u>Estoy inmerso en mi trabajo</u>				
	<u>Me dejó llevar cuando estoy trabajando</u>				
				<u>Es difícil separarme de mi trabajo</u>	

Nota. Se elaboró según Salanova, et al., (2009).

Anexo 03. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL						
1. ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?	1. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?	1. Si existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso laboral en el gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Desarrollo profesional	Promoción	1	LIKERT	
					Adiestramiento	2		
					Planes de carrera	3		
					Beneficios socioeconomicos	Salarios		4
						Bonos navideños		5
						Vacaciones		6
						Atención medica		7
				Satisfacción en el trabajo	Evaluación de desempeño, incentivo, motivación, clima organizacional y recomendaciones	8		
					Sentido de pertenencia	Identidad con la tarea		9
						Identidad con la empresa		10
						Imagen corporativa		11
					Participación del personal	Creatividad y expresión personal		12
						Repercusiones de ideas aportantes		13
						Programa de participación en la toma de decisiones		14
						Medio ambiente del trabajo		Higiene industrial
					Orden			16
					Seguridad			17
					Iluminación			18
				Temperaturas	19			
				Ruidos	20			
				Periodos de descanso	21			
			COMPROMISO LABORAL	En mi trabajo, me siento lleno de energía	1			
				Vigor	En mi centro, me siento fuerte y vigoroso	2		
					Cuando me levanto en la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	3		
					Puedo continuar trabajando por periodos muy largos a la vez	4		
					En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente	5		
				Dedicación	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien	6		
					Me parece que el trabajo que hago esta lleno de significado y proposito	7		
					Estoy entusiasmado con mi trabajo	8		
					Mi trabajo me inspira	9		
					Estoy orgulloso del trabajo que hago	10		
					Para mi, mi trabajar es desafiante	11		
					El tiempo vuela cuando estoy	12		
				Absorción	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mi alrededor	13		
					Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente	14		
			Estoy inmerso en mi trabajo		15			
			Me dejo llevar cuando estoy trabajando		16			
			Es difícil separarme de mi trabajo		17			
1. ¿Cuál es nivel de calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?	1. Identificar el nivel de calidad de vida laboral en elgerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.	1. El nivel de calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022, es baja.						
2. ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?	2. Identificar el nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.	2. El nivel de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022 es baja.						
3.¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022?.	3. identificar la relación que existe entre las dimensiones de calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.	3. Si existe relación directa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022.						

Anexo 03. Confiabilidad

VARIABLE 1 CALIDAD DE VIDA LABORAL																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
01	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	39
02	1	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	4	2	2	4	46
03	2	1	3	2	2	1	2	2	1	4	3	2	4	2	2	2	1	3	3	3	3	48
04	2	1	4	1	2	1	1	2	1	4	3	2	4	2	2	2	1	4	2	2	4	47
05	2	1	4	2	2	1	2	2	1	4	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	4	45
06	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	47
07	2	1	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	40
08	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	4	49
09	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	47
10	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	4	2	2	2	1	3	2	2	4	45
11	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	1	1	2	4	2	2	3	49
12	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	41
13	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	1	2	1	4	1	1	3	46
14	3	2	4	3	3	2	1	1	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	1	1	3	51
15	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	53
16	2	1	4	2	2	1	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	55
17	3	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	61
18	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	59
19	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	67
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	78
VARIANZA	0.488	0.828	0.640	0.760	0.390	0.560	0.790	0.428	0.628	0.228	0.260	0.448	0.340	0.990	0.548	0.460	1.328	0.648	0.490	0.490	0.550	90.450
K (TOTAL ITEN)							21		SECCION 1					1.050		ALFA DE CRONBACH						
SUMA VARIANZA I							12.288		SECCION 2					0.864		0.907						
VARIANZA TOTAL							90.450		ABSOLUTO S2					0.864								

VARIABLE 2 COMPROMISO LABORAL																					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL			
01	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	28			
02	1	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	34			
03	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	30			
04	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	23			
05	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	29			
06	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	32			
07	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	24			
08	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	39			
09	2	2	1	2	4	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	4	1	39			
10	3	2	3	1	4	2	1	4	2	3	3	1	4	2	2	2	4	43			
11	1	4	3	4	3	1	2	4	3	3	1	1	2	4	3	4	4	47			
12	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	35			
13	1	1	3	1	1	1	3	1	3	4	1	3	3	3	4	3	3	39			
14	3	2	1	2	4	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	34			
15	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	24			
16	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	1	2	1	37			
17	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	37			
18	2	2	4	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	42			
19	2	4	4	2	2	1	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	47			
20	3	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	49			
VARIANZA	0.500	0.828	1.240	0.600	0.960	0.340	0.328	0.648	0.528	1.410	0.448	0.548	1.228	0.960	0.900	0.788	1.190	60.674			
K (TOTAL ITEN)					17		SECCION 1					1.063		ALFA DE CRONBACH							
SUMA VARIANZA I					13.440		SECCION 2					0.778		0.827							
VARIANZA TOTAL					60.674		ABSOLUTO S2					0.778									

Anexo 04. Instrumento para calidad de vida laboral

Escala de Calidad de vida laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022						
Versión elaborado por el estudiantes de la Universidad César Vallejo, para fines académicos						
Sexo (F) (M), Edad:			Estado Civil:			
Grado de instrucción:						
A continuación deber responder a las 21 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:						
Criterios						PTS
Si la condición es siempre es fuente de calidad de vida laboral						5
Si la condición es casi siempre es fuente de calidad de vida laboral						4
Si la condición es a veces es fuente de calidad de vida laboral						3
Si la condición es casi nunca es fuente de calidad de vida laboral						2
Si la condición es nunca es fuente de calidad de vida laboral						1
No.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Cada que tiempo usted ha identificado que la promoción laboral se inicie desde la parte interna?					
2	¿Su centro de laboral suele realizar capacitaciones de mejoras según su actividad laboral?					
3	¿Con que frecuencia a podido identificar la implementación de una línea de carrera en su centro laboral?					
4	¿Suelen realizar los depósitos de pago a tiempo, dentro de los plazos establecidos?					
5	¿Usted, desde su permanencia en la empresa, en fecha de navidad con qué frecuencia a recibido algún bono?					
6	¿Suelen respetar el periodo de vacaciones?					
7	¿En base a la coyuntura actual, con qué frecuencia usted ha identificado que su centro de labor le brinde servicio médico?					
8	¿Con que frecuencia usted ha identificado mejoras de; motivación, incentivos adicionales, unión entre compañeros y apoyo en conjunto?					
9	¿Con que frecuencia usted cumple con las tareas asignadas?					
10	¿Con que frecuencia usted confía en su centro de trabajo?					
11	¿Usted con que frecuencia se siente integrado en su centro de labor?					
12	¿Usted, cada que tiempo suele brindar planes de mejora dentro de su empresa?					
13	¿Con que frecuencia sus aportaciones son tomadas en cuenta por su centro laboral?					
14	¿Usted, cada que tiempo a participado en reunión de toma de decisiones en su centro laboral?					
15	¿Cada que tiempo usted ha encuentra limpio y aseado su lugar de trabajo?					
16	¿Con que frecuencia encuentra ordenado su espacio de trabajo?					
17	¿Las veces que tiene que salir al campo, con qué frecuencia su centro de labor le proporciona los equipos de protección personal?					
18	¿Con que frecuencia cuenta usted con la iluminación necesaria para realizar su trabajo?					
19	¿Su espacio laboral, cuanta con las temperaturas indicadas para que pueda trabajar adecuadamente?					
20	¿Su ambiente de trabajo está expuesto a constantes ruidos que impidan su labor?					
21	¿Con que frecuencia se brinda un corte de trabajo para descansar y volver a seguir laborando?					
¡Gracias por su participación!						

Anexo 05. Instrumento para compromiso laboral

Escala de compromiso laboral en el área de gerencia de una empresa de saneamiento ambiental, Trujillo, 2022						
Versión elaborado por el estudiantes de la Universidad César Vallejo, para fines académicos						
Sexo (F) (M), Edad:			Estado Civil:			
Grado de instrucción:						
A continuación deber responder a las 17 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:						
Criterios						PTS
Si la condición es siempre es fuente de compromiso laboral						5
Si la condición es casi siempre es fuente de compromiso laboral						4
Si la condición es a veces es fuente de compromiso laboral						3
Si la condición es casi nunca es fuente de compromiso laboral						2
Si la condición es nunca es fuente de compromiso laboral						1
No.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Suele trabajar durante la semana con mucha energía?					
2	¿En su centro de labor, usted se siente fuerte y vigoroso?					
3	¿Suele levantarse con ganas de asistir a trabajar?					
4	¿Con que frecuencia usted realiza horas extras en la empresa?					
5	¿Cuándo inicia sus actividades laborales, suele estar concentrado en lo tiene y debe hacer?					
6	¿Cuándo alguna actividad realizada sale mal, usted con qué frecuencia decide cambiar y mejor dicha actividad?					
7	¿El trabajo que usted realiza, con qué frecuencia siente que tiene un buen propósito?					
8	¿Con que frecuencia se siente muy feliz en su trabajo?					
9	¿Su trabajo que realiza le inspira a seguir trabajando?					
10	¿Con que frecuencia se siente orgulloso del trabajo que realiza?					
11	¿Considera que su trabajo es desafiante?					
12	¿Siente que su trabajo no le permite realizar otras actividades personales?					
13	¿Cuándo usted está trabajando se olvida de todo lo adicional que pase en su vida personal?					
14	¿Con que frecuencia se siente usted feliz trabando más de lo establecido?					
15	¿Siente que el trabajar mucho, le hace que usted desee seguir trabajando más de lo debido?					
16	¿Cuándo usted está concentrado trabajando, suele dejarse llevar por la actividad laboral que realiza y se olvida de otras cosas?					
17	¿Se le es difícil separarse de su trabajo?					

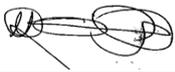
¡Gracias por su participación!

Anexo 06: validación

Experto 01.

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
...											NINGUNA
Aspectos Generales										Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X	
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X	
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X	
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez						Grado o Especialidad	Mestro en Gestión Pública			
Fecha:	14.01.22				e-mail						
Firma y sello: 											

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
...											NINGUNA
Aspectos Generales										Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X	
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X	
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X	
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez						Grado o Especialidad	Mestro en Gestión Pública			
Fecha:	14.01.22				e-mail						
Firma y sello: 											

Experto 02.

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítems por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
...											NINGUNA
Aspectos Generales										Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X	
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X	
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X	
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Danny Walter, Polo Villar						Grado o Especialidad		Mestro en Gestión de Talento Humano		
Fecha:	14.01.22				e-mail						
Firma y sello:											
											

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítems por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
...											NINGUNA
Aspectos Generales										Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X	
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X	
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X	
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Danny Walter, Polo Villar						Grado o Especialidad		Mestro en Gestión de Talento Humano		
Fecha:	14.01.22				e-mail						
Firma y sello:											
											

Experto 03.

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítems por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
...											NINGUNA
Aspectos Generales										Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X	
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X	
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X	
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Armas Chang Juan Carlos						Grado o Especialidad		Maestro en MBA		
Fecha:	14.01.22				e-mail						
Firma y sello:											
											

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítems por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
...											NINGUNA
Aspectos Generales										Si	No
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X	
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X	
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X	
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Armas Chang Juan Carlos						Grado o Especialidad		Maestro en MBA		
Fecha:	14.01.22				e-mail						
Firma y sello:											
											