



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Quispe Guerrero, Fiorela (orcid.org/0000-0003-2789-0819)

ASESOR:

Mg. Llanos Baltodano, Víctor Manuel (orcid.org/0000-0002-5921-9475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres, a mi hermana Marisol, a mi amada hija Maria José, a mi compañero de vida Roberto y a mi tia Janet, por su apoyo incondicional y la motivación constante, quienes con su cariño contribuyeron a lograr mis metas y objetivos trazados.

Agradecimiento

A Dios por alumbrarme con su sabiduría, a mi familia y a mi docente por su dedicación y constante apoyo en la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	28
VIII. PROPUESTA	29
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Listado de expertos.....	15
Tabla 2. Coeficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos	16
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	18
Tabla 4. Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional .	19
Tabla 5. Correlación entre apoyo directivo y compromiso organizacional.....	20
Tabla 6. Correlación entre carga de trabajo y compromiso organizacional.....	21
Tabla 7. Correlación entre motivación intrínseca y compromiso organizacional ...	22
Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable CLV	43
Tabla 9. Matriz de operacionalización de la variable C. Organizacional	44

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	12
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación se elaboró con la finalidad de determinar la solución al problema planteado: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022? Se puso énfasis en la hipótesis planteada: Existe relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022, para lo cual se utilizó el diseño descriptivo correlacional, estadístico; y se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a una muestra de 30 colaboradores de la empresa constructora de Piura, como técnica de investigación la encuestas, como instrumento se aplicó un cuestionario. Así, se concluyó que se evidencio la determinación que, si existe relación entre ambas variables, con un 0.855 prueba Rho Spearman. Demostrándose un factor muy fundamental para los colaboradores sobre la calidad de vida laboral, el buen trato por parte de la empresa, como también teniendo un buen ambiente de trabajo. Los colaboradores se sienten importantes para la organización, cuando en ella sienten reciprocidad. Se recomendó a la empresa que debe continuar brindando buena calidad de vida laboral, como eje principal, ya que teniendo satisfecho a sus colaboradores, ellos atenderán motivados a los clientes. Asimismo, se debe realizar periódicamente un cuestionario a los colaborades a cerca de la importancia sentirse bien en la organización con la intención de realizar un feedback.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Abstract

The present research work was designed to determine the solution to the problem posed: What relationship exists between quality of working life and organizational commitment in employees of a construction company in Piura, 2022? Emphasis was placed on the hypothesis put forward: There is a relationship between the quality of working life and organizational commitment in employees of a construction company in Piura, 2022, for which the correlative, statistical descriptive design was used; and a questionnaire of 24 questions was applied to a sample of 30 employees of the construction company in Piura, As a research technique, a questionnaire was applied as a tool. Thus, it was concluded that the determination was evidenced that, if relationship between the two variables, with a 0.855 Rho Spearman test. Demonstrating a very fundamental factor for employees on the quality of working life, good treatment by the company, as well as having a good working environment. Employees feel important to the organization, when in it they feel reciprocity. Recommended the company should continue to provide good quality of working life, as the main axis, as having satisfied their employees, they will serve motivated customers. Also, a questionnaire should be made periodically to the collaborators about the importance of feeling good in the organization with the intention of making feedback.

Keywords: Quality of working life and organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Una problemática sustancial que acontece en las organizaciones se vincula con el desgaste del compromiso organizacional (Zayas y Báez, 2016); este problema se caracteriza porque el trabajador percibe una precariedad en las relaciones interpersonales, vulneración psicológica y otros (Herrera y De Las Heras, 2021). En la actualidad las organizaciones enfrentan desafíos como consecuencias de los diversos cambios que se suscitan en el mundo debido a los factores políticos, económicos, sociales, y tecnológicos (Tejada et al., 2019). La globalización que implica la superación de fronteras y límites físicos para el desarrollo de diversas actividades exige mayor nivel de competencia y capacidad de los recursos humanos ya que las organizaciones buscan colaboradores altamente cualificados (Camarena y Saavedra, 2018); por tanto, el factor humano es considerado como el centro de toda organización como un valor intangible (Geraldo et al., 2020).

A nivel internacional, en torno a la calidad de vida laboral, en adelante CVL, se considera preocupante el desinterés de no aplicar estrategias que ayuden a minimizar empleos precarios. En base a la OIT casi dos millones setenta y ocho mil colaboradores encuentran la muerte debido a accidentes o enfermedades originadas en el trabajo, lo que evidencia una clara deficiencia en las condiciones de trabajo, lo cual afecta la calidad de vida laboral (Obando et al., 2019). En América Latina, de acuerdo a lo publicado por la OIT, 570 000 trabajadores de la salud fueron afectados por la Covid-19 cuya exposición fue alta en trabajadores de la salud debido a que su labor se realizó en espacios internos con poca ventilación, con proximidad a otras personas, por el tiempo o jornada laboral, situaciones que influyeron en la calidad de vida del personal (OIT, 2020).

Es por ello, que se abre la oportunidad de gestionar como estrategia la CVL hacia los colaboradores en las diversas áreas donde desempeña (Rojas et al., 2021). De tal forma que se considera que un ambiente precario puede afectar el alcance de las metas, generando el bajo compromiso organizacional de quienes integran la organización y como este puede afectar significativamente la visión empresarial (Chiang y Candia, 2021).

En el Perú, se evidencia poco interés en sistematizar y obtener resultados hacia una misma dirección; las diversas gerencias en las organizaciones conocen la importancia que tienen los colaboradores, tienen la certeza de ello, pero se niegan a implementar medidas que mejoren la CVL, dado que puede ser antieconómico cuando inicia, pero al pasar el tiempo se puede apreciar que es fundamental para el proceso productivo de bienes o servicios. Es por ello, que mientras se les brinde un grato ambiente laboral se obtendrán mejores condiciones físicas como psicológicas de trabajo, elevando niveles de autoestima, motivación y compromiso de los colaboradores, que repercuten en un mejor desempeño y mayor productividad en diversas áreas (Loli et al., 2020).

El estudio de investigación se realiza en una empresa nacional en el rubro de la construcción, constituida en el año 2017 en la ciudad de Piura, presentando un total de 30 colaboradores. Es en la sede central de Piura donde se puede evidenciar procesos irregulares en la CVL, generando un mínimo grado en el compromiso organizacional por parte de los empleados y como consecuencia la demora en las fechas pactadas de los objetivos de la empresa.

Asimismo, una de las causales de este problema es mostrar poco interés de mejora en la CVL, donde se observa áreas con espacios reducidos y pocos equipos de vitalidad para la ejecución del trabajo, atrasando los resultados, y presentado una gran molestia entre los colaboradores por no acceder de manera inmediata a equipos multifuncionales. De igual manera, en diversas organizaciones del mismo rubro no cuentan con una gestión adecuada en cuanto al bienestar humano, omitiendo funciones que podrían fortalecer las habilidades y complementar como una herramienta estratégica para el beneficio empresarial (Parra et al., 2020).

De no investigarse esta problemática, los efectos serán negativos porque tendremos un personal desmotivado, con poca productividad laboral y sin convicción para realizar sus actividades diarias en un adecuado ambiente laboral, retrasando las actividades de la organización, mayor gasto para el reclutamiento y capacitación del nuevo personal. Cada colaborador tiene que estar involucrado con su organización, donde va realiza diversas actividades para que ambas partes

tengan beneficios dentro de un determinado tiempo (Hernández et al., 2021).

Debido a lo mencionado, esta tesis, se enfocó en determinar la CVL y el compromiso organizacional, dado a los aportes del artículo científico (Cruz, 2018); donde manifiesta la importancia de la valoración de los colaboradores referente a sus ambientes dentro de la organización. Asimismo, el compromiso organizacional se basa en la identificación, aceptación de los valores y objetivos, la voluntad que tiene cada colaborador por esforzarse a nombre de la organización (Araque et al., 2017).

La formulación del problema se traduce en la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022?; de similar forma, se plantearon los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dimensión apoyo directivo de la CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022?; ¿Qué relación existe entre la dimensión carga de trabajo de la CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022?; ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación intrínseca de la CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022?

La presente indagación se justificó teóricamente porque se reflexionó sobre las teorías que explican por qué en las organizaciones la cultura organizacional es vital para su desarrollo; el sustento teórico permite ampliar el conocimiento acerca de la problemática lo que será útil para la comunidad académica que requiere profundizar en el tema. Del mismo modo, este estudio, expresa su justificación práctica porque es a partir de sus resultados que permitió adecuar y plantear estrategias para desarrollar una cultura organizacional idónea para lograr incrementar el nivel de compromiso organizacional.

Conforme a lo establecido se planteó como objetivo general: determinar la relación entre CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022; de igual forma, se plantearon los objetivos específicos: Analizar la relación que existe entre Apoyo directivo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de

Piura, 2022; Medir la relación que existe entre Carga de Trabajo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022; Establecer la relación que existe entre Motivación Intrínseca y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Asimismo, la hipótesis general planteada estableció que existe relación entre CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022. Como hipótesis específicas: Existe relación entre Apoyo directivo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022; Existe relación entre Carga de Trabajo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022; Existe relación entre Motivación Intrínseca y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional hay una serie de publicaciones donde los trabajos más relevantes para la investigación son: Carranza (2021) realizó una investigación en Iquitos-Perú para conocer la asociatividad entre la CVL y el compromiso en la organización, desarrollando una tesis cuantitativa-correlacional, aplicada a un grupo muestral de 68 colaboradores, aplicando el cuestionario de CVL y del compromiso organizacional, diseñados por el autor y cuyos resultados revelan que el 54.4% del personal administrativo tiene un nivel alto de CVL, ante un 54.4% de trabajadores con grado elevado en su compromiso organizacional; además del resultado inferencial (Sig. = 0.000 < 0.05; r de Pearson = 0.502) mediante el cual concluye indicando que existe asociatividad entre las variables expuestas.

Olazabal y Mahaney (2021) desarrollaron un estudio en Arequipa que buscó la especificación del relacionamiento entre la CVL y el compromiso organizacional en el personal de una compañía, la metodología fue cuantitativa-correlacional, con un grupo muestral de 103 empleados entre administrativos y personal de ventas aplicando el cuestionario de CVL y del compromiso organizacional, diseñados por el autor y en cuanto a los resultados de este estudio, se reveló que (Sig. = 0.000 < 0.05; Chi cuadrado = 19.242: gl = 4) a través del cual ha establecido que existe relacionamiento entre las dos variables. Concluye que a mayor es la CVL, mayor es el compromiso organizacional.

Loli *et al.* (2020) en su artículo científico, buscó revelar la asociatividad entre la CLV y el comportamiento de ciudadanía organizacional; a través de un trabajo de nivel correlacional, con un grupo muestral de 435 colaboradores, utilizando el CVT GOHISALO; cuyos resultados han dado cuenta que un 35.9% percibió como nivel en promedio la CLV y el 35.2% presenta un nivel bajo en el comportamiento de ciudadanía y en base a los resultados inferenciales (Sig. < 0.001; r = 0.760; r² = 0.580), concluye revelando una asociatividad entre las dos variables. Esta indagación destaca que las organizaciones deben tomar como prioridad herramientas estratégicas que ayuden a los empleados hacia la satisfacción laboral generando mayor productividad.

Alexander (2019) en su trabajo buscó especificar el relacionamiento entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional. Realizó una indagación cuantitativa-correlacional, con un grupo muestral de 100 trabajadores. En base a los resultados, el 54% de los entrevistados manifestaron una bastante carga laboral, el 50% también manifestó bastante motivación intrínseca; y respecto del compromiso organizacional, el 35%, 33% y 39% manifestaron estar de acuerdo con el compromiso de continuidad, normativo y afectivo respectivamente; además de los resultados inferenciales ($\text{Sig.} = 0.793 > 0.05$; $\text{Rho} = 0.027$), concluye afirmando la ausencia de relacionamiento entre las variables expuestas.

Cruz (2019) realizó un estudio en Lima-Perú con la finalidad de conocer si entre la CVL hay alguna relación con el compromiso organizacional, por tal razón, el investigador desarrolló su estudio metodológicamente cuantitativo-correlacional teniendo como muestra a 126 colaboradores y usando “Escala Abreviada de CVL” y “Escala de Compromiso Organizacional” y cuyos resultados de nivel inferencial dan cuenta de ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$; $\text{Rho} = 0.483$), concluye que existe asociación entre la CVL y el compromiso organizacional.

Por otro lado, a nivel internacional, Fuentes *et al.* (2020) en su artículo buscó examinar el compromiso organizacional en virtud de una táctica a fin de instaurar modificaciones en hospitales. Fue un estudio de tipo descriptivo en una muestra a 64 informantes. Se concluyó mediante los resultados que se mantiene una presencia importante de componentes de compromiso social y una escasa presencia de factores que tienen resistencia al cambio. El estudio destaca que al tener dimensiones y componentes del compromiso organizacional es fundamental para lograr acabar con la resistencia al cambio, resaltando que el compromiso del personal será menor en cuanto al rechazo al cambio.

Asimismo, Leitão *et al.* (2019) en su artículo acerca del relacionamiento entre la CVL y la concepción del personal en cuanto a su aporte al desempeño organizacional. Se tiene un estudio descriptivo, en el que el grupo muestral constó de 514 individuos que accedieron a responder el cuestionario mediante entrevistas personales. Teniendo como conclusión la trascendencia de los elementos subjetivos y su afluencia en la formación del deseo de cada colaborador para el

crecimiento profesional y mejorar su productividad al interior de la entidad.

Además, González y Monroy (2018) en su trabajo investigativo buscó establecer el nivel de CVL y compromiso organizacional afectivo que percibe el personal. Fue un investigación descriptiva y correlacional, de campo, transaccional y ex post facto para indagar la realidad a la que están expuestos los trabajadores, teniendo como muestra a 322 trabajadores. Los resultados obtenidos arrojaron un nivel de percepción del 3.8%, ubicándose en un punto medio dentro de la escala, en tanto que para la segunda variable fue de 4.2%, ubicándose en un punto alto de la escala. El estudio destaca que los encuestados no se encuentran con una CVL óptima por falta de la empresa, con respecto a la segunda variable se aprecia que tienen un vínculo positivo para con la organización.

Salazar (2018) en su trabajo investigativo ecuatoriano, buscó especificar la asociatividad entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, su indagación fue de nivel correlacional, y transeccional y su grupo muestral ascendió a 229 colaboradores; sobre los resultados, el autor reveló que el nivel de satisfacción laboral fue mayor al 70.97%, igual en cuanto al compromiso organizacional, llegando al 69.91%; además del resultado inferencial se determinó que la satisfacción laboral tiene asociatividad con el compromiso organizacional.

Araque et al. (2017) en su artículo buscó identificar el relacionamiento entre el marketing interno y el compromiso organizacional. Realizó un trabajo cuantitativo y su grupo muestral fue de 100 empleados. Un cuestionario de marketing interno fue el instrumento. Se llegó a concluir que existe un relacionamiento positivo moderado y significativo entre las variables expuestas. El estudio determinó que la dimensión afectiva del compromiso organizacional responde más a las labores del marketing interno.

Sobre las teorías que explican la CVL, están por ejemplo de Walton, quien explica que su modelo se debe a ocho factores entre ellos: la compensación justa, la jornada del trabajo, el empleo y desarrollo de la capacidad, las oportunidades de crecimiento, la integración social, normas y derechos, trabajo y espacio (Alexander, 2019)

En relación a la variable CVL, Campbell en 1981 afirmaba que evaluar la calidad de vida es una diferencia de un estado ideal sobre uno que es real que expresa cierto grado de satisfacción, posteriormente la OMS la definió como una percepción que hace un sujeto evaluando su existencia y significados (Lastra et al., 2019). Este concepto nace en Estados Unidos en 1970 concibiéndose como la preocupación de las personas por su bienestar dentro de una organización al realizar sus quehaceres laborales (Montoya et al., 2020).

En relación a las denominaciones de la CVL, algunos autores también la llaman calidad de vida del trabajador (CVT) referida a una percepción del trabajador que tiene sobre su satisfacción en relación con el ambiente organizacional (Encinas, 2019).

Para Gonzales et al., 2007 (citado por Toscano et al., 2020) la calidad de vida en el trabajo es definida en virtud del nivel de complacencia del trabajador, el cual expresa una serie de necesidades personal y laborales que la influyen como son la realización personal, la familia, los vínculos sociales y otros factores. Así también, Lumbreras et al. (2022) manifiestan que la CVL alude al nivel de complacencia personal y profesional relacionado con el entorno de trabajo en el que se desarrolla y producto de esta interacción, los trabajadores perciben en mayor o menor medida su agrado sobre las condiciones en las que trabajan, las compensaciones, el nivel de logro, y otros factores que afectan la productividad y el desempeño.

De acuerdo con Montoya et al. (2020) la CVL se puede abordar desde tres perspectivas: a) vista desde el entorno mismo del trabajo, que explica que la calidad depende de diversos factores internos del trabajo como son algunos elementos de tipo físico, en la seguridad del entorno, la ergonomía para el trabajo adecuado, el uso de la tecnología, etcétera; y otros de tipo social, como son las relaciones interpersonales dentro del trabajo; b) un enfoque psicológico, que explica que el trabajador es el centro de interés, por lo que se evalúa su calidad en función de su satisfacción, de la salud o bienestar dentro de la empresa; y, c) la integración de aspectos objetivos y subjetivos.

Por su parte, Loli et al. (2018) han manifestado que ante la diversidad de definiciones de la CVL, muchos autores la han clasificado en dos grupos: a)

subjetivas, que hace referencia al bienestar y salud del personal y, b) objetivas, en la que se implica el ambiente y de cómo este se relaciona con los trabajadores, de esta forma, son las condiciones del trabajo y el ambiente laboral los que impactan positiva o negativamente en la CVL del colaborador.

A continuación, se presenta las dimensiones que se han considerado en las variables.

A fin de examinar la CVL, se consideró las siguientes dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y por último motivación intrínseca. Sobre la primera dimensión: apoyo directivo, (González et al., 2019), señala que hace referencia al soporte psicológico positivo que brindan las autoridades de cada organización hacia sus colaboradores, evidenciando un comportamiento de satisfacción entre quienes conforman la organización y fortaleciendo la CVL.

Asimismo, (Romero, 2019) refiere a los aspectos positivos por parte de los directivos hacia los trabajadores de la organización, lo que motiva a un comportamiento satisfactorio y un grato ambiente de trabajo en el desarrollo de las actividades, cumpliendo un rol estratégico ante el personal para un trabajo armonioso.

Referente a la segunda dimensión: carga de trabajo, (Alfonse, 2020) manifiesta que se considera a la demanda de sobrecarga laboral en los lugares de trabajo donde se desarrolla el colaborador, el exceso de trabajo en la ejecución de sus funciones termina resultando un alto nivel de fatiga en los trabajadores.

Por otro lado, (Castellón, 2018) señala que es la realización de tareas cotidianas con relación a la alta demanda de labores determinadas y la capacidad del trabajador para cumplirlas, siendo un factor de responsabilidad, pero con un desgaste físico de cansancio por parte del colaborador al desarrollarlas para lograr los propósitos organizacionales.

Por último, en la dimensión motivación intrínseca, (Salazar, 2021) manifiesta que es el grado de satisfacción interna propio de uno motivadas por sentimiento de competencia siendo un impulsor que muestra un grado de confianza de uno mismo y como este aporta a la persona demostrando mejores actividades e incentivándose satisfactoriamente al momento de realizar cualquier función.

De igual modo, (Daza, 2019) hace referencia a la confianza y la automotivación de cada individuo como parte de ayuda de crecimiento y relacionada con la satisfacción en realizar las actividades de manera más eficaz y con una conducta más positiva.

Referente a la variable compromiso organizacional es una noción ampliamente estudiada debido a la importancia que tiene en las organizaciones y aunque han sido diversos los investigadores como son Meyer y Allen en 1991, Chiavenato en 1992, Meyer, Becker y Van Dick en el 2006, entre otros, la han definido, se sigue definiendo y midiendo de diversas formas, tanto que existen diversas definiciones imprecisas o confusas (Zayas y Báez, 2016) .

Para Alles (2018) el compromiso organizacional hace referencia a un vínculo y al grado de vinculación que tiene el trabajador con su organización, esto es, el nexo por el cual el empleado se identifica como parte de la organización, es leal y gusta de participar activamente en la organización.

Para Porter, 1974 (citado por Dailey, 2012) el compromiso organizacional es una devoción del colaborador respecto a su empresa, esto es, el sentimiento que la vincula porque le inspira confianza y los trabajadores empiezan a creer y a aceptar los objetivos y valores organizacionales, están cada vez más dispuestos a realizar esfuerzos para conseguir mayores metas organizacionales y quieren seguir perteneciendo a la organización.

Según aclara Calderón (2016) haciendo referencia a los aportes de Becker en 1960, los trabajadores que se vinculan con la empresa, que establecen una relación de largo tiempo, deciden continuar trabajando en ella, porque renunciar tendría un impacto negativo ya que los trabajadores se garantizan cuando están trabajando.

En tal sentido, Alles (2018) define al compromiso en virtud de una capacidad, o sea, la habilidad para concatenar los propósitos individuales con los empresariales, comprometiéndose al logro de estos objetivos, y superando los obstáculos que se puedan presentar.

A lo largo de los años diversos investigadores han planteado modelos para explicar el compromiso organizacional; estos modelos son: (a) el modelo de un

factor que se basa en la unificación de la dimensión afectiva y calculada; (b) el modelo de dos factores que se basa en dos dimensiones, por un lado, la afectiva y por otra la calculada; (c) el modelo de tres factores, conformado por las dimensiones afectiva, normativa y calculada; y (d) el modelo de cuatro factores compuesta por las dimensiones afectiva, normativa y por la división de la dimensión calculada en dos componentes: los costos y la escasez de alternativas (Calderón, 2016).

A continuación, se presenta las dimensiones que se han considerado como son: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo.

En cuanto al compromiso afectivo, hace referencia a un aspecto vinculado con la óptica psicológica donde el empleado se siente identificado mentalmente con la empresa, debido a ello, se compromete más y tiene mejores actitudes manifestando orgullo y satisfacción por pertenecer a la organización (Alcover, 2020).

En cuanto al compromiso normativo, su manifestación es emocional y explica como un trabajador tiene un fuerte sentimiento de pertenencia hacia su organización, explicándose además que esta forma de sentir, es aprendida cuando se recibe la influencia de valores y de lealtad en la época de la infancia y que cuando es adulto afloran y se manifiestan cuando se establecen vínculos afectivos (Alcover, 2020).

Por lo que respecta al compromiso calculado o continuo, este se encuentra relacionado con el apego tangible manifestado por el empleado en torno a su empresa, es decir, que el trabajador siente apego de pertenencia mientras las oportunidades que tiene el trabajador no superen las de otras que sean por desarrollo profesional, mejoras salariales, etcétera (Alcover, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta tesis es de tipo básica. Una indagación es de tipo básica porque la preocupación se centra en la comprensión de fenómenos que a la aplicabilidad o los usos que se le pueda dar (Valenzuela y Flores, 2018); extendiendo su definición al propósito de este estudio, esta investigación se sustentará sobre las diversas teorías a fin de comprender la CVL y el compromiso organizacional.

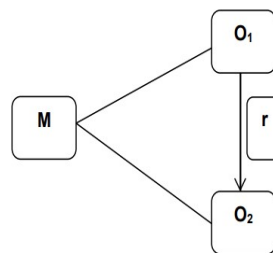
El enfoque del trabajo es cuantitativo porque se desarrolla sobre la perspectiva positivista que explican la prueba de hipótesis en base a mediciones y uso de la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La indagación cuenta con un diseño no experimental transversal, pues no se interviene o manipula las variables con el fin de generar cambios o variaciones en la conducta de las variables (Hernández y Mendoza, 2018); debido a lo cual, en este estudio no se realizará ninguna manipulación de variables. De otra parte, es transeccional, debido a que la medición se ejecuta en un tiempo único (Quintanilla et al., 2020); osea, el cuestionario será aplicado una sola vez en un tiempo definido. Además, el estudio presenta un alcance correlacional, pues su fin es establecer el relacionamiento entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



Nota. Fuente: elaborado por la autora.

En el que:

M = Muestra de estudio

O1 = Observación de la V1: Calidad de vida laboral

O2 = Observación de la V2: Compromiso organizacional

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: La CVL alude al grado de complacencia personal y profesional relacionadas con el entorno de trabajo donde se desarrollan y producto de esta interacción, los trabajadores perciben en mayor o menor medida su agrado sobre las condiciones en las que trabajan, las compensaciones, el nivel de logro, y otros factores que afectan la productividad y el desempeño (Lumbreras et al., 2022).

Definición operacional: la variable se operacionalizó de acuerdo a sus tres dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.

Indicadores: de acuerdo a cada dimensión.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: El compromiso, es definido en virtud de una fuerza que mueve o impulsa a los públicos internos de la organización a desarrollar empatía e identificación hacia la empresa a través del involucramiento (Araya et al., 2020).

Definición operacional: la variable se operacionalizó de acuerdo a sus tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo.

Indicadores: de acuerdo a cada dimensión.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población se refiere a una agrupación compuesta de entidades, sujetos, artículos, con particularidades parecidas (Galindo, 2020). En esta averiguación, la población asciende a 30 colaboradores de una empresa de Piura.

Criterios de inclusión: Se incluyen a colaboradores del sexo femenino y masculino, que laboren con un contrato mayor a un año en la empresa de construcción de Piura y que participen voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión: Se excluye a colaboradores que se encuentren con licencia o que habiendo manifestado su participación desistan o invaliden sus encuestas.

3.3.2. Muestra

La muestra alude a la sub-agrupación del conjunto poblacional, en consecuencia, tiene la característica de representatividad con igualdad de particularidades que posibilitan la inferencia estadística (Hernández y Coello, 2020). En ese sentido, la muestra estará conformada por 30 colaboradores de la constructora en su totalidad, lo que indica que se realizará una muestra censal.

3.3.3. Muestreo

El muestreo constituye la modalidad para seleccionar la muestra; en este caso es no probabilístico, debido a que no se seleccionará según la probabilidad, sino más bien bajo un criterio diferente, en este sentido se consideró el total del grupo poblacional como muestra, siendo no necesaria la elección por considerarse todos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Los colaboradores de la empresa constructora de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica a emplear será la encuesta y el instrumento el cuestionario. La encuesta alude a la vía práctica más usado al recolectar datos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento

El cuestionario constituye el instrumento que permite obtener información por medio de interrogantes diseñadas según dimensiones e indicadores de la variable (Galindo, 2020).

Para evaluar la CVL, se aplicó un instrumento conformado por tres dimensiones y seis dimensiones: Apoyo directivo (Satisfacción y Retroalimentación); Carga de trabajo (Presión laboral y Agotamiento); y, Motivación intrínseca (Esfuerzo y Apoyo) por intermedio de 12 preguntas en escala politómica ordinal tipo Likert.

Para evaluar el compromiso laboral, se tomó en cuenta, tres dimensiones y seis indicadores; Compromiso afectivo (pertenencia e identificación); compromiso normativo (lealtad y obligación); y, compromiso continuo (sentimientos de pertenencia y expectativas de cambio) por intermedio de 12 preguntas en escala politómica ordinal tipo Likert.

3.4.3. Validez

En la actual indagación, la validez se cumplió con el juicio de expertos, que, en base a parámetros científicos, valoraron el instrumento y su contenido.

Tabla 1.

Listado de expertos.

Expertos	Especialidad
Mg. Ricardo Antonio Armas Juárez	Estadística
Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez	Administración
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Administración
Mg. Jorge Arturo Zapana Ruiz	Administración

Nota: Mg.: Magister; Dr.: Doctor. Elaborado por la autora.

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad permite reproducir el instrumento una y otra vez, donde los resultados obtenidos son idénticos (Hernández y Mendoza, 2018). En este trabajo, se cumplió mediante una prueba piloto, previa a la aplicación del instrumento en la muestra global. Asimismo, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach por cada variable para observar su nivel de consistencia en el instrumento.

Tabla 2.

Coeficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Calidad de vida laboral	0,79	Bueno
Compromiso organizacional	0,85	Bueno

Nota: Elaborado por la autora.

3.5. Procedimientos

La investigación fue iniciada mediante la autorización por parte de la entidad de construcción, una vez obtenida la aprobación, se procedió a realizar la prueba piloto con una parte de la población establecida mediante un cuestionario para la medición del nivel de confiabilidad de los instrumentos de ambas variables, con lo cual se pudo analizar los resultados. Una vez aplicado el instrumento, se realizó el análisis respectivo, presentándose los resultados y redactándose la discusión, así como conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

La data obtenida se analizó por medio del SPSS, v. 26 y Microsoft Excel, luego de efectuada la prueba piloto y de la obtención del Alfa de Cronbach, con lo cual se pudo presentar el análisis descriptivo de los resultados. Según el análisis descriptivo, determinó la distribución de frecuencias para ambas variables con la intención de observar el nivel alcanzado en cada una. El análisis inferencial estuvo

conformado por la prueba de normalidad para especificar la distribución normal o no de la muestra, usando Shapiro Wilk para muestra superior a 50 casos. Y, para el supuesto de normalidad no paramétrica se usará Rho Spearman como estadístico que permitirá probar las hipótesis correlacionales (Mias, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En relación a la ética respetada en la tesis, se consideró el código de ética de nuestra casa de estudios. Los indicadores que se valoraron fueron: respeto a la autonomía, beneficencia, no maleficencia y consentimiento informado (UCV, 2020). a) Respeto a la autonomía, a través del cual se respetó la decisión de los trabajadores a participar del estudio, b) beneficencia, mediante el cual se procura hacer el bien; c) no maleficencia, a través del cual no se pone en riesgo ni en la integridad, o identidad de las personas; d) confidencialidad, a través del cual se protege los datos y se guardan en reserva; y e) consentimiento informado que expresa la libre decisión del trabajador de participar en el estudio habiendo sido informado.

IV. RESULTADOS

Contrastación de hipótesis

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cvl	,354	30	,000	,694	30	,000
Compromiso Organizacional	,432	30	,000	,617	30	,000

En la tabla se puede visualizar que, al disponer solamente de 30 casos sujetos a la evaluación, el estadístico Shapiro Wilk fue el empleado como estadígrafo de la prueba de normalidad. Respecto a la calidad de vida laboral el estadístico arrojó 0,694 y su p-valor (sig.) = 0.000. En tanto que, en el compromiso organizacional, el estadístico fue de 0.617 su p-valor (sig.) = 0.000. En ambos casos, el nivel de significatividad fue inferior a 0.05, arrojando que los datos de las dos variables no provienen de una distribución normal, ello implica la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Tabla 4.

Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional

			Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	27
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	27

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

En la tabla, se confirma un relacionamiento directo, dado que el Rho de Spearman arrojó ,855**, un valor que indica un grado de correlación positivo alto entre una variable y otra, además, al arrojar un nivel de significancia de menos de 0.05 (sig. = 0.000). Debido a ello, se admite la hipótesis alternativa: Existe relación entre CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre Apoyo directivo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre Apoyo directivo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Tabla 5.

Correlación entre apoyo directivo y compromiso organizacional

			Apoyo directivo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	27
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	27

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

En la tabla, se confirma un relacionamiento directo, dado que el Rho de Spearman arrojó ,774**, un valor que indica un grado de correlación positivo alto entre una variable y otra, además, al arrojar un nivel de significancia de menos de 0.05 (sig. = 0.000). Debido a ello, se admite la hipótesis alternativa: Existe relación entre apoyo directivo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre Carga de Trabajo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Hipótesis Alterna (H1):

Existe relación entre Carga de Trabajo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Tabla 6.

Correlación entre carga de trabajo y compromiso organizacional

			Carga de trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	27
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	27

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

En la tabla, se confirma un relacionamiento directo, dado que el Rho de Spearman arrojó ,700**, un valor que indica un grado de correlación positivo alto entre una variable y otra, además, al arrojar un nivel de significancia de menos de 0.05 (sig. = 0.000). Debido a ello, se admite la hipótesis alterna: Existe relación entre carga de trabajo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre Motivación Intrínseca y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre Motivación Intrínseca y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Tabla 7.

Correlación entre motivación intrínseca y compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	27
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	27

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

En la tabla, se confirma un relacionamiento directo, dado que el Rho de Spearman arrojó ,797**, un valor que indica un grado de correlación positivo alto entre una variable y otra, además, al arrojar un nivel de significancia de menos de 0.05 (sig. = 0.000). Debido a ello, se admite la hipótesis alternativa: Existe relación entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente informe de investigación fue determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022. Por lo cual, los datos obtenidos en el campo, permitieron la aplicación de la prueba Rho Spearman, la cual arrojó un resultado de 0.855 y un nivel de significatividad de 0.000, identificando una relación positiva media entre las variables de estudio. Ello, permitió admitir la hipótesis alterna y desestimar la nula. Basándose en la teoría de Lastra et al. (2019), la calidad de vida constituye una diferencia del estado ideal sobre uno real que expresa cierto grado de satisfacción, posteriormente la OMS, dio su definición en virtud de una percepción de un individuo que evalúa su existencia y significado. De otra parte, la actual indagación se asemeja en sus resultados a los del trabajo de Carranza (2021), quien demostró una relación, tal medición fue en base a todas sus dimensiones. En tal sentido, la empresa debe fortalecer la calidad de vida de sus colaboradores, pues, si un colaborador se siente feliz dentro de la organización, eso implica un resultado favorable, pues, el trabajador siempre brindará su máximo esfuerzo y se reflejará en la productividad empresarial.

En base al primer objetivo específico, analizar la relación que existe entre apoyo directivo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022, la prueba Rho Spearman, cual dio un resultado de 0.774 y un nivel de significatividad de 0.000, identificando una relación positiva alta entre la dimensión apoyo directivo y la variable compromiso organizacional. Ello, permitió admitir la hipótesis alterna y desestimar la nula. Los resultados son similares a los de Gonzáles et al. (2019), quien señala que hace referencia al soporte psicológico positivo que brindan las autoridades de cada organización hacia sus colaboradores, evidenciando un comportamiento satisfactorio entre quienes conforman la organización, fortaleciendo la calidad de vida laboral. Además, son similares a los resultados de Loli et al. (2020), donde destacó que las organizaciones deben tomar como prioridad herramientas estratégicas que ayuden a los empleados hacia la satisfacción laboral generando mayor productividad. Por ende, la relevancia

del apoyo directivo en sus colaboradores permite desarrollar un clima de confianza en ambas partes y así el colaborador se sentirá más motivado para ofrecer su talento como la iniciativa de hacer las cosas.

En relación al segundo objetivo específico, medir la relación que existe entre carga de trabajo y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022, la prueba Rho Spearman, cual dio un resultado de 0.700 y un nivel de significatividad de 0.000, identificando una relación positiva fuerte entre la dimensión carga de trabajo y la variable compromiso organizacional. Ello, permitió admitir la hipótesis alterna y desestimar la nula. Los resultados se asemejan a la teoría de Alfonte (2020), quien manifiesta que se alude a la sobrecarga laboral en los lugares de trabajo donde se desarrolla el colaborador, el exceso de trabajo en la ejecución de sus funciones termina resultando en un alto nivel de fatiga en los trabajadores. Asimismo, concuerdan con la investigación de Olazabal y Mahaney (2021), a través del cual ha establecido que existe relacionamiento entre las dos variables. Concluye que a mayor es la Calidad de vida Laboral, mayor es el compromiso organizacional.

Por último, en alusión al tercer objetivo específico, establecer la relación que existe entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022, la prueba Rho Spearman, cual dio un resultado de 0.797 y un nivel de significatividad de 0.000, identificando una relación positiva muy fuerte entre la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional. Ello, permitió admitir la hipótesis alterna y desestimar la nula. Los resultados se asemejan a la teoría de Salazar (2020), para quien es el grado de satisfacción interno propio de una persona motivada por sentimiento de competencia siendo un impulsor que muestra un grado de confianza en uno mismo y cómo este aporta a la persona, demostrando mejores actividades e incentivándose satisfactoriamente al momento de realizar cualquier función. Asimismo, concuerda con la investigación de Leitão et al. (2019), quien expresa la importancia de los

componentes subjetivos y su afluencia en la formación del deseo de cada colaborador para el crecimiento profesional y mejorar su productividad dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en una empresa de construcción en la ciudad de Piura, el coeficiente de Rho Spearman fue de 0.855, y su nivel de significancia fue positiva alta donde ($p = 0.000$ menor 0.05). En esta empresa al existir un buen trato y adecuado ambiente de trabajo los colaboradores perciben CVL y sienten que son valorados por la organización y a la vez ellos sienten un fuerte compromiso con la organización para el cumplimiento de objetivos.

En el primer objetivo específico, se evidencio que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.774 indicando una correlación positiva, entre la dimensión apoyo directivo y compromiso organizacional, el nivel de significancia fue 0.000, lo que significa que se acepta la H1(hipotesis alterna), quiere decir que existe una relacion significativa entre apoyo directivo y compromiso organizacional en una empresa de construccion en la Ciudad de Piura. Los colaboradores manifestaron que se sienten motivados por sus jefes y esto los lleva a realizar un trabajo en equipo cuyo resultado beneficia a la organización.

En el segundo objetivo específico, se evidencio que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.700 indicando una correlación positiva, entre la dimensión carga de trabajo y compromiso organizacional, el nivel de significancia fue 0.000, lo que significa que se acepta la H1(hipótesis alterna), quiere decir que existe una relación significativa entre carga de trabajo y compromiso organizacional en una empresa de construcción en la Ciudad de Piura. En la organización se muestra que brinda buen ambiente de trabajo a sus colaboradores por ende son un equipo y afrontan con mucho esmero para que puedan cumplir con los requerimientos que demanda a la empresa.

En el tercer objetivo específico, se evidencio que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.797 indicando una correlación positiva, entre la

dimensión motivación intrínseca y compromiso organizacional, el nivel de significancia fue 0.000, lo que significa que se acepta la H1 (hipótesis alterna), quiere decir que existe una relación significativa entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en una empresa de construcción en la Ciudad de Piura. Unos de ellos pilares básicos que se avizoran en la organización, pues son la motivación intrínseca con los que el personal desarrolla sus labores, es que, se cuenta con incentivos tanto económicos y de desarrollo profesional que permiten a los colaboradores siempre estar satisfecho.

VII. RECOMENDACIONES

La empresa debe incrementar el nivel de CVL de sus colaboradores, por ende, el compromiso organizacional será incrementado. Por ello, se sugiere aplicar frecuentemente un cuestionario donde le permita identificar información de los colaboradores acerca de apoyo directivo, motivación intrínseca y carga laboral mediante la aplicación de cuestionarios periódicamente.

Se recomienda al gerente de la empresa de construcción en la Ciudad de Piura ahondar en la investigación teniendo como punto de inicio detectar las falencias que presenta la organización.

Al gerente de la empresa se recomienda llevar a cabo actividades de integración donde los colaboradores puedan fortalecer sus relaciones interpersonales que permitan optimizar el trabajo en equipo.

Se recomienda al administrador de la empresa continuar ofreciendo charlas de temas relacionados con motivación, apoyo directivo y carga de trabajo al personal, que tienen como objetivo lograr el compromiso organizacional.

Se recomienda al administrador de la empresa realizar un plan de mejora en cada área de la empresa, pue así, los trabajadores fortalecen su competencias en base a compromiso efectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

Se recomienda al administrador potenciar la comunicación entre todos los niveles de la estructura organizacional haciendo uso oportuno de los canales de comunicación que dispone la empresa.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para mejorar la Calidad de vida laboral en colaboradores de una empresa de construcción de Piura.

1.1 Introducción

La construcción es un sector de vital importancia para el crecimiento en nuestro país, no solo porque congrega a los megaproyectos de infraestructura que dinamizan la economía mediante el aumento de la inversión, sino también por su relación con las demás industrias, que demandan insumos y materiales de construcción, es por ello, que realizan capacitaciones para desarrollar las competencias en su personal para ofrecer un buen servicio a sus clientes. Como consecuencia los colaboradores se sienten satisfechos y comprometidos con la organización, logrando resultados positivos en el cumplimiento de los objetivos propuestos como por ejemplo posicionarse en el mercado competitivo.

Las empresas de construcción en Piura se caracterizan principalmente por el mayor dinamismo en la ejecución de obras privadas, lo que se refleja en el incremento interanual del consumo interno de cemento (+6.44%). En los cuatro primeros meses del año, este tipo de gasto se incrementó un 2.47% con respecto al mismo periodo del año previo. Este componente comprende la ejecución de centros de educación, edificios de vivienda, remodelación de centros comerciales y oficinas empresariales, plantas industriales, entre otros. En lo que concierne al desempeño del sector construcción asociado con la actividad de los organismos estatales, se evidencia que la inversión pública por parte del gobierno nacional, regional y local, que se registra como el avance físico de obras, tuvo un crecimiento de apenas un 0.27% en abril, mientras que entre enero y abril de este año disminuyó un 6.45% respecto del año anterior. Cabe mencionar que este indicador se relaciona con el avance en la inversión ejecutada en los distintos proyectos a cargo del Estado.

1.2 Objetivo de la Propuesta

Mejorar la Calidad de vida laboral en colaboradores de una empresa de construcción de Piura a través de capacitaciones para el crecimiento de sus capacidades que permitan la satisfacción y compromiso con la organización.

1.3 Justificación

Debido a los resultados que se obtuvieron en dicha investigación se estableció, la existente correlación positiva entre las variables de estudio, siendo fundamental aplicar capacitaciones y desarrollo de competencia para mejorar la calidad vida laboral y por ende conseguir mucho mayor grado de compromiso organizacional y así conllevar al objetivo organizacional, de tal manera se proponen lineamientos para mejorar aspectos muy fundamentales en los colaboradores.

Dichos lineamientos se dirigen a la implementación de capacitaciones y desarrollo de competencia de los colaboradores con el fin de tener un mayor grado de satisfacción por parte del personal que labora en la institución.

1.4. Estrategias de desarrollo de competencia

1. Diseñar un plan de capacitación que permita a los colaboradores incrementar sus competencias laborales.
2. Diseñar un programa motivacional a los colaboradores de la empresa de construcción de Piura.
3. Establecer un cuadro de incentivo sobre producción, donde los colaboradores reciban beneficios por sobrepasar la meta de producción.

1.5 Desarrollo de las estrategias del Marketing de Servicios

Estrategia 01: Diseñar un plan de capacitación que permita a los colaboradores incrementar sus competencias laborales.

a) Descripción: Se contratará a expertos coach, que ayuden a desestresar al personal y a la vez, fortaleciendo sus debilidades, el plan contara con un máximo de 16 sesiones, cada sesión será como máximo 45 minutos, se realizara en forma presencial y grupal al terminar su actividad laboral, para no perjudicar su `producción (el tiempo brindado a la capacitación será canjeado por otras horas de permiso)

b) Indicador:

- Grado de participación y compromiso de cada participante.
- Conocer el grado de satisfacción del programa de capacitación por parte de los colaboradores.

c) Metas:

- Desarrollar sus capacidades personales ante cualquier escenario adverso.
- Aumentar el grado de satisfacción del personal en la organización.

d) Tácticas:

- Realizar plan de capacitación con el personal en diferentes equipos y conocer sus expectativas laborales.
- Agregar fechas de confraternización y deportes, por ejemplo: basquetbol, tenis, vóley, etc.

e) Programas o actividades

- Contratar a un especialista/ experto/ coach.
- Denominar a un trabajador responsable para cada área de la capacitación.
- Elegir el horario apropiado para realizar las jornadas de capacitación.

- Organizar al personal de diferentes áreas en grupos indiferentes.
- Supervisar cada fase, con la intención de observar quienes son los más entusiasta.
- Evaluación periódica al personal

f) Cronograma de Actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a un especialista/ experto/ coash	■	■														
Denominar a un trabajador responsable para cada área de la capacitación.			■	■												
Elegir el horario apropiado para realizar las jornadas de capacitación.					■	■										
Organizar al personal de diferentes áreas en grupos indiferentes.							■	■								
Supervisar cada fase, con la intención de observar quienes son los más entusiasta.										■	■					
Evaluación periódica al personal													■	■	■	■

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un especialista/ experto/ coash. (16 sesiones)	S/. 6400.00
Gastos de Materiales y coffe break	S/. 500.00
TOTAL	S/ 6900.00

h) Viabilidad

Luego de la capacitación se debe realizar una encuesta o entrevista con el personal capacitado, para solicitarle alguna sugerencia con respecto al programa de desarrollo de competencia.

Estrategia 02: Diseñar un programa motivacional a los colaboradores de la empresa de construcción de Piura.

c) Descripción: Se contratara a un experto en motivación laboral, que fortalecer un cálido ambiente laboral, fortaleciendo sus debilidades, el programa contara con un máximo de 8 sesiones, cada sesión será como máximo 45 minutos, se realizara en forma presencial y grupal al terminar su actividad laboral, para no perjudicar su producción (el tiempo brindado a la capacitación será canjeado por otras horas de permiso)

d) Indicador:

- Grado de participación y compromiso de cada participante.
- Conocer el grado de satisfacción del programa de capacitación por parte de los colaboradores.

c) Metas:

- Desarrollar sus capacidades personales intrínsecas y extrínsecas ante cualquier escenario adverso.
- Aumentar el grado de satisfacción profesional en la organización.

d) Tácticas

- Realizar el programa motivacional con el personal en diferentes equipos y conocer sus aspiraciones profesionales.
- Agregar fechas de confraternización y deportes, por ejemplo: basquetbol, tenis, vóley, etc.

e) Programas o actividades

- Contratar a un experto en motivación.
- Denominar a un trabajador responsable para cada área de la capacitación.
- Elegir el horario apropiado para realizar el programa de capacitación.
- Organizar al personal de diferentes áreas en grupos indiferentes.
- Supervisar cada fase, con la intención de observar quienes son los más entusiasta.
- Evaluación periódica al personal

i) Cronograma de Actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a un experto en motivación																
Denominar a un trabajador responsable para cada área de la capacitación.																
Elegir el horario apropiado para realizar las jornadas de capacitación.																
Organizar al personal de diferentes áreas en grupos indiferentes.																
Supervisar cada fase, con la intención de observar quienes son los más entusiasta.																
Evaluación periódica al personal																

j) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un experto en motivación (8 sesiones)	S/. 3200.00
Gastos de Materiales y coffe break	S/. 500.00
TOTAL	S/ 3900.00

k) Viabilidad

Luego de la capacitación se debe realizar una encuesta o entrevista con el personal capacitado, para solicitarle alguna sugerencia con respecto al programa de desarrollo de competencia.

Estrategia 03: Establecer un cuadro de incentivo sobre producción, donde los colaboradores reciban beneficios por sobrepasar la meta de producción.

e) Descripción: Se solicitará al gerente, proponer un cuadro de incentivo laboral sobre producción que ayuden obtener un ingreso adicional al personal que se queda hasta altas horas de trabajo.

f) Indicador:

- Metas del mes por cada trabajador
- Horas adicionales laboradas.

c) Metas:

- Cumplir con el objetivo de cada mes
- Aumentar el grado de satisfacción del personal, pagándole por sus horas adicionales.

d) Tácticas

- Realizar un control semanal por cada área, según metas y producción
- Fijar un monto fijo por horas adicionales

e) Programas o actividades

- Elaborar reportes mensuales a cargo del gerente de la empresa.
- Reconocer el incentivo económico por metas cumplidas.
- Elegir el horario apropiado para realizar el reconocimiento a nivel de todo el personal.

I) Cronograma de Actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaborar reportes mensuales a cargo del gerente de la empresa.																
Reconocer el incentivo económico por metas cumplidas.																
Elegir el horario apropiado para realizar el reconocimiento a nivel de todo el personal.																

m) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Personal de la empresa	S/. 000.00
reportería Mensual	S/. 000.00
TOTAL	S/ 000.00

n) Viabilidad

Cada fin de mes se debe realizar una reunión , donde permita dar a conocer los diferentes incentivos económicos, tanto por sobre producción, como también por metas alcanzadas.

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C. M. (2020). *Empleo sostenible: Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Ediciones Díaz de Santos.
- Alexander Romero, L. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5666>
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias* (9.^a ed.). Ediciones Granica.
- Araque Jaimes, D. L., Sánchez Estepa, J. M., & Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 95-101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Alfonte, M. (2020). *Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019*. 58. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13935/Alfonte_Huanca_Mabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya-Pizarro, S. C., Díaz, K. V., Rojas-Escobar, L. E., Araya-Pizarro, S. C., Díaz, K. V., & Rojas-Escobar, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>

- Calderón Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3). <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. *Forum Empresarial*, 23(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/631/63157547008/html/index.html>
- Carranza Díaz, A. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71806>
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Cruz Valderrama, S. L. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42769>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- Donawa Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, II(8), 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Encinas Meléndrez, L. del C. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 29, 25-25. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>

- Fuentes, C. L., Lopez, D. D., & Moya, F. O. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista ESPACIOS*, 41(22).
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412222.html>
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. 3Ciencias.
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., & Tito Huamaní, P. L. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: Un estudio realizado en entidades del sistema financiero peruano. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504562644001/html/index.html>
- González Escalona, G. V., & Monroy Vivas, M. A. (2018). *Percepcion de calidad de vida laboral y compromiso organizacional afectivo segun categorización demográfica* [Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello].
[http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONRY\(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica\)\(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONRY(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica)(ANUAL).pdf)
- Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J. L., & Hernández Chávez, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129.
<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández León, R. A., & Coello González, S. (2020). *El paradigma cuantitativo de la investigación científica*. Editorial Universitaria (Cuba).
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers*

<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020.609211>

- Lastra Lastra, J. M., Méndez Morales, J. S., Cuartas Montoya, G. P., Álvarez Rodríguez, L. F., González Marín, Y. O. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), E3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Loli, A. E., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Loli Pineda, A. E., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., DelCarpio, J., & Vergara, A. (2020). *Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú*. <https://doi.org/10.21772/ripo.v39nla02>
- Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K., Navarro Vargas, V., Cerón Valencia, F., Pulido Cavero, C., & del Carpio Gallegos, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances en Psicología*, 28(2), 213-228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62, 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Martínez González, M. Á., Sánchez Villegas, A., Toledo Atuctha, E., & Faulin Fajardo, J. (2020). *Bioestadística Amigable*. Elsevier Health Sciences.

- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Obando, J. E., Sotolongo, M., & Villa, E. M. (2019). El desempeño de la seguridad y salud en el trabajo. Modelo de intervención basado en las estadísticas de accidentalidad. *Revista ESPACIOS*, 40(43). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/19404309.html>
- OIT. (2020). Anticiparse a las crisis, prepararse y responder. Invertir hoy en sistemas resistentes de seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf
- Olazabal Meza, G. F., & Mahaney Aguirre, G. R. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A. Arequipa—2021* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13840>
- Parra-Giordano, D., Felli, V. A., Saldías Fernández, M. A., Pinto-Gallegüillos, D., & Soto Malabrigo, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería*, 26. <https://doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>
- Quintanilla Cobián, L., García-Gallego, C., Rodríguez-Fernández, R., Fontes de Gracia, S., & Sárria Sánchez, E. (2020). *Fundamentos de Investigación en Psicología*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Rojas-Torres, A. C., Tiga-Loza, D. C., & Bello-Pinto, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Salazar Cueva, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de

maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Tejada Estrada, G. C., Cruz Montero, J. M., Uribe Hernandez, Y. C., & Rios Herrera, J. J. (2019). Innovación tecnológica: Reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864011/29058864011.pdf>

Toscano-deCairo, C. A. I, Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146.
<https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>

UCV. (2020). *Código de Ética en Investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Valenzuela González, J. R., & Flores Fahara, M. (2018). *Fundamentos de investigación educativa. Volumen 2 y 3*. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.

Villada Cantor, D. A., & Beltrán Cortés, O. J. (2021). *Elementos de estadística descriptiva y probabilidad*. Universidad Piloto de Colombia.

Zayas-Agüero, P. M., & Báez-Santana, R. A. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Tabla 8.

Matriz de operacionalización de la variable CLV

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral (CVL)	La CVL alude al grado de complacencia personal y profesional relacionadas con el entorno de trabajo donde se desarrollan y producto de esta interacción, los trabajadores perciben en mayor o menor medida su agrado sobre las condiciones en las que trabajan, las compensaciones, el nivel de logro, y otros factores que afectan la productividad y el desempeño (Lumbreras et al., 2022).	Se midió mediante cuestionario de 12 preguntas en base a las dimensiones: en escala de Likert con cinco opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Apoyo Directivo	Satisfacción	Ordinal
				Retroalimentación	
			Carga de trabajo	Presión laboral	
				Agotamiento	
		Motivación intrínseca	Esfuerzo		
				Apoyo	

Nota: Indicadores planteados por la autora.

Tabla 9.

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	El compromiso, es definido como una fuerza que mueve o impulsa a los públicos internos de la organización a desarrollar empatía e identificación hacia la empresa a través del involucramiento (Araya et al., 2020).	Esta variable se midió de acuerdo con el cuestionario elaborado a partir de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo. Este instrumento, constará de 12 preguntas en escala de Likert.	Compromiso afectivo	Pertenencia	Ordinal
				Identificación	
				Lealtad	
			Compromiso normativo	Obligación	
			Compromiso continuo	Sentido de permanencia	
			Expectativa de cambio		

Nota: Indicadores planteados por la autora.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para la variable Calidad de Vida Laboral

Instrucciones, información y consentimiento

Estimado(a) trabajador(a):

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para un trabajo de investigación que tiene como objetivo de estudio determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción en Piura, 2022. Su participación en el desarrollo del cuestionario es de forma anónima. Por esta razón, se invoca que lea detenidamente cada pregunta para que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable para la investigación.

Por tanto, conociendo el objetivo de la investigación y luego de leído la información e instrucciones:

¿Participa voluntariamente y da su consentimiento informado?

SÍ NO

Para responder cada pregunta debe marcar solo una de las siguientes opciones con una equis (X) considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Apoyo directivo	5	4	3	2	1
Se siente satisfecho con su tipo de trabajo					
Siente satisfacción con el sueldo que percibe					
Mi supervisor me informa los resultados de mi trabajo					
En la empresa, existe libertad para expresar lo que siento y necesito					
Dimensión 2: Carga de trabajo					
Siento en la empresa fuerte carga laboral					
En mi trabajo, es usual recibir presión para mantener la productividad					
Siento que el trabajo consume el tiempo para mi vida personal.					

Siento que el trabajo que tengo, me provoca fuerte tensión muscular, emocional y fatiga.					
Dimensión 3: Motivación intrínseca					
Me esfuerzo por lograr los objetivos de la empresa					
Aporto con ideas creativas en la búsqueda de soluciones a problemas en el trabajo					
Siento que mi trabajo es bien valorado					
Siento orgullo por el trabajo que realizo					

Cuestionario para la variable: Compromiso organizacional

Instrucciones, información y consentimiento

Estimado(a) trabajador(a):

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para un trabajo de investigación que tiene como objetivo de estudio determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción en Piura, 2022. Su participación en el desarrollo del cuestionario es de forma anónima. Por esta razón, se invoca que lea detenidamente cada pregunta para que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable para la investigación.

Por tanto, conociendo el objetivo de la investigación y luego de leído la información e instrucciones:

¿Participa voluntariamente y da su consentimiento informado?

SÍ NO

Para responder cada pregunta debe marcar solo una de las siguientes opciones con una equis (X) considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
Me siento muy cómodo en la empresa que laboro					
Siento que formo parte de la organización.					
Siempre pienso en hacer bien las cosas porque me siento identificado con la empresa.					
Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
Dimensión 2: Compromiso normativo					
Siento que la organización ha hecho mucho por mí, que no puedo dejarlos.					
La empresa me ha capacitado constantemente y me ha convertido en un buen trabajador.					
Tengo la obligación de permanecer en la empresa.					
Mi obligación con la empresa va más allá de lo económico.					
Dimensión 3: Compromiso continuo					
Siento que he dejado mucho en esta empresa y salir sería empezar de nuevo.					
Salir de esta empresa, no me asegura que donde esté trabajando sea mejor que aquí.					

Siento que dejar a la empresa en este momento, muchas cosas cambiarían en mi vida.					
Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					

¡Muchas gracias por su participación!

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Piura, 20 de abril de 2022

Señor (a):
VELASCO MARAVI ROBERTO ANTONIO
GERENTE GENERAL
VELAMA INGENIEROS SAC
Presente. -

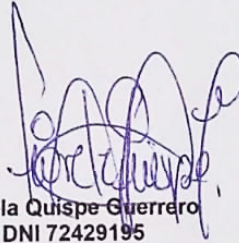
Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del noveno ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura,2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Fiorela Quispe Guerrero
DNI 72429195

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Roberto Antonio Velasco Ravent
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 46805715 en mi calidad de Gerente General
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa Velama Ingenieros SAC
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20602773133 ubicada en la ciudad de Piura

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Florencia Quispe Guerrero
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 72429195, de la () Carrera profesional Contabilidad /
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

información requerida para el proyecto de investigación titulado

(Detallar la información a entregar)

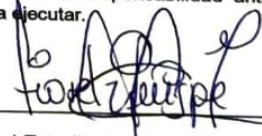
con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, ()
 Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o (X) Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 46805715

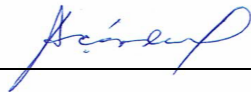
El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 72429195


Firma del Estudiante
DNI:

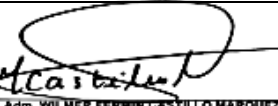
Ficha de validación de contenido de instrumento

Questionario: Calidad de vida laboral


Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Abraham Cárdenas Saavedra
Documento de identidad	07424958
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	990501261
Firma	
Fecha	24 /06 / 2022

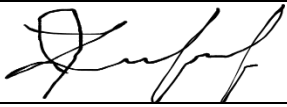
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Jorge Arturo Zapana Ruiz
Documento de identidad	44078388
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	926856301
Firma	
Fecha	27 /06 / 2022


Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Antonio Armas Juárez
Documento de identidad	42238686
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Maestro en ciencias estadística aplicada
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad de Piura
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	947849824
Firma	 Msc. RICARDO A. ARMAS JUÁREZ ING. ESTADÍSTICO COESPE 507
Fecha	30 /06 / 2022

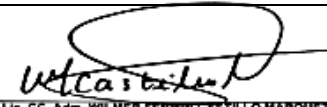
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	IESTP "Juan José Farfán Céspedes"
Cargo	Jefe de unidad académica
Número telefónico	944629082
Firma	 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ REG. UNIC. DE COLEG. N° 1848
Fecha	04/07/2022

Questionario: Compromiso organizacional

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Abraham Cárdenas Saavedra
Documento de identidad	07424958
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Dr. en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	990501261
Firma	
Fecha	24 /06 / 2022

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Jorge Arturo Zapana Ruiz
Documento de identidad	44078388
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	926856301
Firma	
Fecha	27 /06 / 2022

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Antonio Armas Juárez
Documento de identidad	42238686
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Maestro en ciencias estadística aplicada
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad de Piura
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	947849824
Firma	 Msc. RICARDO A. ARMAS JUÁREZ ING. ESTADÍSTICO CGESPE 507
Fecha	30 /06 / 2022

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	IESTP "Juan José Farfán Céspedes"
Cargo	Jefe de unidad académica
Número telefónico	944629082
Firma	 Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ REG. UNIC. DE COLEG. N° 1848
Fecha	04/07/2022

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

Fecha: __/__/__

Nombre del entrevistado: _____

Entidad: Velama Ingenieros Sac.

Yo, con DNI en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo:

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

**Anexo 3: DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602773133
Velama Ingenieros Sac	
Nombre del Titular o Representante legal: Roberto Antonio Velascco Maravi	
Nombres y Apellidos Fiorela Quispe Guerrero	DNI: 72429195

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura,2022	
Nombre del Programa Académico: Programa de formación para adultos	
Autor: Nombres y Apellidos Fiorela Quispe Guerrero	DNI: 72429195

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características

Anexo 4: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura, 2022.

Autor/es: Fiorela Quispe Guerrero.

Especialidad del autor principal del proyecto: (para PID)

Escuela profesional: Administración.

Coautores del proyecto: (para PID)

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

Anexo 5: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de construcción de Piura,2022”, presentado por los autores Fiorela Quispe Guerrero, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

Resumen de coincidencias



19 %



Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %	>
3	www.comexperu.org.pe Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
6	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %	>
9	repositorioacademico.... Fuente de Internet	<1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LLANOS BALDODANO VICTOR MANUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN DE PIURA,2022 ", cuyo autor es QUISPE GUERRERO FIORELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 06 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LLANOS BALDODANO VICTOR MANUEL : 16678031 ORCID: 0000-0002-5921-9475	Firmado electrónicamente por: VLLANOSB el 06-12- 2022 20:38:41

Código documento Trilce: INV - 1013480