



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de Vida Laboral y Compromiso Laboral en los Colaboradores del Área de
Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Palacios Shirola, Eligio Junior (orcid.org/0000-0002-7588-0677)

ASESORES:

Dr. Pelaez Valdivieso, Jose Victor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación va dedicado a mis Padres que se encuentran en el cielo, Nélida Adela Shirola Baltodano de Palacios y Santos Eligio Palacios Céspedes; por haberme formado y hacerme la persona de bien que soy, ya que tengo lo mejor de ambos en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Mi esposa Olga Maria Honores Negrón; mis hijas Tyrza Sofia, Thais Raquely, Thiana del Carmen; por ser mi fuerza y mi motivación para seguir adelante y superarme cada día más, por apoyarme en cada momento y alentarme para seguir creciendo en todo sentido; todo el esfuerzo realizado vale la pena por un mejor bienestar para ellas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1.Tipo y diseño de investigación	11
3.2.Variables y operacionalización.....	12
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4.Técnica e instrumento de recolección de datos	14
3.5.Procedimiento	16
3.6.Método de análisis de datos	16
3.7.Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS	17
V.DISCUSIÓN.....	21
VI.CONCLUSIONES	25
VII.RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Técnica e instrumento</i>	14
Tabla 2. <i>Lista de expertos</i>	15
Tabla 3. <i>Confiabilidad de variable 01 y 02</i>	15
Tabla 4. <i>Nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022</i>	17
Tabla 5. <i>Nivel de compromiso laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022</i>	18
Tabla 6. <i>Prueba de correlación de Pearson y/o Spearman entre las dimensiones de calidad de vida laboral y la variable compromiso laboral en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo, 2022</i>	19
Tabla 7. <i>Relación entre calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo</i> .	20

Resumen

La investigación tuvo como principal objetivo; Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022, para ello su investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y/o correlacional, también su diseño fue no experimental de corte transversal, su población total fue de 45 colaboradores, donde para poder obtener información se aplicó como instrumento un cuestionario, el cual tuvo la confiabilidad de Alfa de Cronbach de; (calidad de vida laboral: 0.911 y compromiso laboral: 0.870), asimismo los resultados obtenidos mostraron que ambas variables se encuentran en un nivel medio representado por 82.20% y 91.10% respectivamente, por otro lado, para identificar la relación que existe entre ambas variables se utilizó una técnica paramétrica dado que su distribución fue normal, donde se muestra un p-valor ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables, cuyo valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.982$), indicando que existe una relación directa entre ambas variables y cuya fuerza de asociación es bien alta positiva.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, compromiso laboral, colaboradores, satisfacción en el trabajo, trade marketing.

Abstract

The research had as main objective; To determine the relationship that exists between quality of work life and work commitment in the collaborators of the MANPOWERGROUP Trade Marketing area, Trujillo 2022, for this, its research was of an applied type, with a quantitative approach, with a descriptive and/or correlational scope, also its design was non-experimental cross-sectional, its sample was 45 collaborators, where in order to obtain information a questionnaire was applied as an instrument, which had the reliability of Cronbach's Alpha of; (quality of work life: 0.911 and work commitment: 0.870), likewise the results obtained showed that both variables are at an average level represented by 82.20% and 91.10% respectively, on the other hand, to identify the relationship that exists between both variables, a technique was used parametric given that its distribution was normal, where a p-value is shown ($p=0.000<0.01$), rejecting the null hypothesis ($H_0 : \rho = 0$), concluding that there is a significant relationship at 1% significance, between the variables, whose value of the coefficient of Spearman's correlation, presented a positive sign ($r_s = 0.982$), indicating that there is a direct relationship between both variables and whose strength of association is very high positive.

Keywords: *Quality of work life, work commitment, collaborators, job satisfaction, trade marketing*

I. INTRODUCCIÓN

El colaborador es hoy en día una pieza fundamental e importante para las organizaciones, más aún en tiempos de pandemia correspondiente al año 2019, donde las actividades laborales tomaron otro papel, por ello es que las organizaciones deben velar por el capital humano, generando cambios organizacionales, que no solo se basen en el aspecto económico, si también en cuidar a sus colaboradores, asimismo dentro del corazón de la empresa las miradas se han postrado en el personal, por ello se debe garantizar la protección de sus colaboradores de tal modo que, su calidad de vida laboral sea la más satisfactoria, generando un compromiso laboral por parte del colaborador (Casas, 2020).

A nivel internacional, calidad de vida laboral, tiene como objetivo, atender las oportunidades de mejora dentro de un contexto interno y externo de los colaboradores, sabiendo que las necesidades son cambiantes y exigentes (Argüelles et al. 2015), el cual determinara la importancia del personal que labora, y de ellos depende tener equilibrado a la organización, asimismo buscar que la calidad de vida laboral este dentro de un nivel medio – alto, demandara que tanto nivel de compromiso laboral exista en las organizaciones (Otor, 2015).

Por otro lado, en el contexto internacional, en Colombia, se han realizado muchos estudios que indican y demuestran el gran aporte y soporte que genera la calidad de vida laboral en las organizaciones indicando un impacto significativo como respuesta de los colaboradores, donde podría existir el bajo porcentaje de disminución del desempeño para lograr los objetivo, de otra forma mejorar la productividad empresarial y generar un comportamiento organizacional (Matabanchoy et al. 2019)

Del mismo modo, a nivel nacional un estudio realizado en Perú, el compromiso laboral, se vincula entra las actividades que, delegadas para el colaborador y su rol dentro de la organización, basado en sus funciones y cargos asignados para lograr los objetivos empresariales, de tal forma dicho compromiso laboral, dependerá mucho de su estado emocional en que se

encuentre y como estaría desarrollándose su calidad de vida laboral (Cesário y Chambel, 2017, p. 78).

De tal forma en Trujillo existe la empresa filial MANPOWERGROUP, la cual es líder mundial en brindar soluciones por intermedio de tercerización, brindando el capital humano a diversas empresas nacionales e internacionales, con el objetivo de ser ese apalancamiento laboral, que cumplan las objetivos y metas de las empresas aliadas, por otro lado, la empresa está constituido por diversos departamentos que en conjunto desarrollan actividades propias de la organización, es ahí donde se encuentra el departamento de Trade Marketing, en la cual los trabajadores realizan labores en campo, tales como; elaborar informe detallado del desarrollo de los personal que fue asignado a una empresa aliada, por ello nuestros colaboradores deben dar la talla frente a nuestros clientes directos, como también para su organización, con los jefes u otras autoridades superiores, en tal sentido el compromiso laboral debe estar integro entre asignado – producto y cliente – asignado, otras de las actividades que tiene el trabajador es, realizar informes finales, medir el desenvolvimiento del colaborador y supervisar si está logrando las metas de las empresas aliadas, por ello se dice que su trabajo sea muy constante, pero a raíz del COVID-19, el personal suele hacer el monitoreo, pero de forma desordenada, entrega informes incompletos y fuera de fechas en algunos caso, asimismo manifiestan que no se sienten a gusto en la empresa, las posibles causas puede ser; carencia de soporte emocional durante la pandemia COVID-19, carencia de bienestar laboral, supervisores autocráticos, falta de incentivos, como falta crecimiento personal, etc., lo que podría traer como consecuencia; perdida de buenos colaboradores, clientes directos insatisfechos, mala imagen laboral y conflictos laborales.

Motivo por la cual, se considera como el principal problema, ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022?, asimismo se detalla los problemas específicos; a) ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022?, b) ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo

2022? y finalmente; c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y la variable compromiso laboral en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo - 2022?.

De tal forma, esta investigación está basado mediante la justificación de, Por; *Conveniencia*; porque esta investigación logrará que la información sea relevante permitiendo conocer la relación que existe entre las variables en estudios, también tendrá *relevancia social*; porque con los datos que se obtendrán, permitirá a los agentes externos e internos conocer la relación que existe entre la variable, logrando con ello replantear las normas de trabajo en cuanto a relación laboral, de tal forma las *Implicaciones prácticas*, porque identificará qué variables determinan la relación que existe, permitiendo realizar actividades de mejora en la labor realizada, como el *valor teórico*; nace a raíz de que se citó teorías relevantes para poder darle consistencia al tema, considerando como eje central las variables mencionadas, finamente será de *utilidad metodológica*; toda vez, que el estudio realizado será de gran apoyo para las empresas terciarias (Hernández et al. 2018).

Por ello, el objetivo general es; determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022., y teniendo como objetivos específicos; a) Identificar el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022., b) Identificar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022., y finalmente, c) Identificar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y la variable compromiso laboral en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022

Por último, se presenta la hipótesis;

Hi: Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso laboral de forma directa y positiva en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022. **Ho:** No existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Después de indagar trabajos internacionales, nacionales y locales que se asemejen o iguallen a nuestras variables en estudio.

A nivel internacional, se puede detallar según; Castaño y Paéz (2020), en su artículo de reflexión, su objetivo principal identificar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral, para ello se usó los siguientes instrumentos (cuestionario CVP35) (cuestionario CRIY), para cada variable respetivamente, su muestra fue de 149 egresados de pregrado de una universidad de Manizales (Caldas, Colombia), teniendo como resultados que; a más inteligencia emocional, mayor calidad de vida laboral y estrategias de afrontamiento más adecuadas, también se concluye que existe; relación entre las variables en estudio, finalmente, se discute la relevancia que debería asignarse al desarrollo de la inteligencia emocional en el contexto universitario, para coadyuvar al éxito profesional (p.139)

También, Rojas et al. (2022) en su artículo científico, donde su principal objetivo fue identificar el nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral y sus dimensiones, en Colombia, para ello su muestra estaba constituido por 122 colaboradores, siendo un estudio trasversal de tipo analítico, el cual para recolectar datos tomo el cuestionario de; CVT-GOHISALO, los resultados indicaron que; la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio con 75%, asimismo el nivel en su dimensión, soporte institución para el trabajo y seguridad en el trabajo, se encuentran en un nivel alto con 54.1% y 72.1%, respectivamente, asimismo, integración al puesto del trabajo, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración de tiempo libre, todas esas dimensiones se encuentran en nivel medio con; 41%, 56.6%, 61.5%, 41% y 83.6% respectivamente, concluyendo que tanto la variable y sus dimensiones en estudio se encuentran en un nivel medio (p.261).

Por otro lado, Calizaya et al. (2020) en su estudio, donde el objetivo principal fue identificar el nivel de compromiso laboral y sus dimensiones, para ello su muestra está constituido por 477 colaboradores elegidos de manera aleatoria, por otro lado, para poder recolectar información se utilizó un

cuestionario de UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale), teniendo como resultado, que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio representado por 90.4%(431), asimismo sus dimensiones como; vigor, dedicación y absorción, se encuentran en un nivel medio también, representado por; 88.5% (422), 89.5% (427) y 82.4%(393), respectivamente, llegando a la conclusión que tanto el nivel como sus dimensiones se encuentran en un nivel medio (pp. 13-19).

A nivel nacional, también, Oscategui (2022) en su tesis, su principal objetivo fue identificar la relación entre ambas variables, la investigación tuvo una estructura científica (correlacional, aplicada, no experimental, de corte transversal), por otro lado, tuvo una muestra de 115 trabajadores y utilizaron un cuestionario, los resultados obtenidos para medir la relación entre las variables fue de $r_s = 0,386$, con significancia 0.000, teniendo como significado una correlación "+", asimismo se identificó la existencia de relación entre calidad de vida laboral, y las dimensiones de Engagement, tiene como resultado que; la dimensión vigor, dedicación y absorción, se encuentra relacionados con la variable calidad de vida laboral representado por; $Rho = 0,386$, $Rho = 0,438$, y $Rho = 0,339$, respectivamente, concluyendo la existencia de relación entre ambos (p.39).

Asimismo, Valle (2018) su motivo principal fue; analizar el grado de relación que existe en la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional, Lima, su muestra estaba conformada por 154 docentes, como instrumento y técnica, se usó un cuestionario y encuesta respectivamente, es estudio se basó en una metodología de tipo básica, correlacional, con un diseño no experimental, donde se tuvo como resultados, ($\rho = .292$) para indicar la relación entre las variables, asimismo ambas variables en estudio se encuentran en un nivel bajo con un 97.3% para cada uno, finalizando o concluyendo que; existe una baja relación entre las variables (p. 31).

Del mismo modo, Churampi (2021) su objetivo primordial, identificar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, en Yauyos, para ello su estudio fue de, (enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de alcance correlación, no experimental de corte transversal), para ello contó con una

muestra de 70 servidores, donde tuvo como resultados (0,461), llegando a la conclusión la existencia de relación entre ellas (p. 37).

Las teorías relacionadas al tema de investigación, se tuvo en cuenta, conceptos, importancias y dimensiones de ambas variables de forma ordenada, por otro lado, la variable en estudio se sostiene en la teoría de Taylor (1911), donde para mejora la calidad de vida laboral establece principios y normas, el cual van a ayudar a mejora la situación emocional del colaborador y por ende mejorar el rendimiento.

Los conceptos para la primera tenemos diversos autores como; Molina et al., (2018) quien considera como el procedimiento que ayuda a las empresas a buscar mejoras en los colaboradores enfocado en sus necesidades que permitan el crecimiento personal y profesional, ayudando en su desarrollo interno y externo, que le permita mejor su vida, por ello se entiende que la calidad de vida laboral está ligado al bienestar emocional para el logro de los objetivos (pp. 44-67).

Asimismo, dicha variable, está ligado al sentimiento de percepción por parte de los colaboradores, que se puede mostrar a favor o en contra, esto se relaciona con el trato de la organización hacia su personal, con ello generara cierto grado de afecto y satisfacción, asimismo dicho grado de satisfacción está asociada a factores externos e internos (Baitul, 2012).

También, tiene mucha referencia a mantener y mejorar un contexto laboral asertivo, por ello debe priorizarse los espacios físicos y también las condiciones cognitivas como sociales (Chiavenato, 2014).

Del mismo modo, Schalock y Verdugo (2013) considera, seque se refiere en brindar el apoyo y soporte emocional por parte de su empleador u organización, que a la vez permita mejorar su ambiente laboral, como también brindar los materiales adecuados y primordiales que aseguren el cumplimiento de las metas y cuando logró el objetivo brindar reconocimiento (p.401).

Del mismo modo, es considerado como un proceso muy armonioso y de continuidad, donde su desempeño laboral se relacione con los objetivos de la empresa, como también verse vinculados en la socialización e integración de los

colaboradores, generando un clima saludable, mostrara un grado de satisfacción, en base a un nivel alto o medio (Casas & Co., 2012, p. 98).

También, hace referencia a 5 variables primordiales; modo como las organizaciones brindan solución a problemas laborales, estar controlando a los supervisores, influencia laboral, habilitación de nuevos espacios laborales, reconocimiento a la persona, todo ello reflejara la estabilidad y satisfacción de los colaboradores (Jokinen & Heiskanen, 2013).

Asimismo, hace relación a factor internos y externos que la empresa por medio de sus dirigentes debe identificar y realizar actividades de retroalimentación que permitan manejar y sobreponer ciertas deficiencias que determinen el comportamiento del colaborador que afecte su satisfacción dentro de la empresa (Hidalgo, 2017)

Por último, se considera un factor importante en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, por ello las políticas, normas y reglas empresariales debe de considerar el respeto a los derechos humanos, y de esta forma el colaborador sentirá cierto grado de consideración por parte de los colaboradores y con ello mejorará a productividad empresarial (Grote y Guest, 2017).

Todo lo relacionado a la calidad de vida laboral, está ligada a la teoría de, Chiavenato (2016), hace mención que para que la empresa sea sostenible y productiva debe estar atento al desenvolvimiento de su personal y de esta forma brinda su aporte científico en señalar a diversos factores como elementos principales dentro de una organización tales como; reconocer los logros, mejores sueldos, otorgar beneficios, interrelaciones en equipo, de cumplirse casi todas estos factores, la organización no tendrá problemas de estabilidad (p.45).

Para las dimensiones de la primera variable se consideró; desarrollo profesional; hace referencia a las oportunidades de crecimiento y desarrollo, personal y profesional para los colaboradores y de esta forma ganar lazos laborales, beneficios socioeconómicos; medio de reconocimiento a los colaboradores por el logro de los objetivos, como también cumplir con sus derechos en su totalidad dependiendo el tipo de contrato y la modalidad, satisfacción en el trabajo; característica psicológica de estado de tranquilidad y

felicidad, que determina el buen trato por parte de la empresa para el colaborador, sentido de pertenencia; indicador que determina su continuidad o alejamiento del personal, participación del personal; sentido de involucramiento interpersonal en actividades laborales y sociales, finalmente, medio ambiente del trabajo; contexto o zona laboral donde el colaborador realizará su trabajo y por ello demanda que su espacio esté limpio, ordenado y contar con los recursos necesarios para cumplir los objetivos empresariales (Molina, et al. 2018)

Lo relacionado a la segunda variable, compromiso laboral, de apoya en la teoría de Mayo (1949) donde se fundamenta que el compromiso laboral está enfocado en estados y factores psicológicos donde la organización debe enfocarse en mejor las condiciones físicas y mentales, con el fin de generar un compromiso y aumento de productividad.

También se comparte conceptos de autores tales que conceptualizan el compromiso laboral como es el caso de; Colquitt, (2017) define el compromiso laboral, como el grado de deseo por seguir laborando en la empresa, generando un compromiso de permanencia por parte de colaborador hacia la empresa (citado por Vargas et al. 2016).

Asimismo, el compromiso laboral, está relacionado en el posible vínculo de existencia donde el trabajador desea laborar sin pensar en migrar, esto recae en la motivación y dedicación que ponga la empresa por retener a sus colaboradores (Álvarez et al. 2015).

De igual forma, se considera como; “un grado de afecto, cariño y estima, involucra e influye en los sentimientos asertivos por parte del colaborador que ayudaran al logro de los objetivos”. (Salanova, & Schaufeli, 2004, p. 116, citado por Ortiz, 2019).

Del mismo modo, el compromiso laboral, determina el grado de importancia, dado que en base al compromiso que asuma el colaborador y ejecutivos demandará el nivel de productividad y cumplimiento de objetivos, por ello en la actualidad se habla mucho de “Engagement”, relacionado al compromiso, que debe presentar un sentir estable a comparación con la satisfacción y motivación, la finalidad de esta variable es lograr su permanencia en la empresa cumpliendo las metas establecidas (Vargas et al., 2016).

Asimismo, el compromiso laboral, se conceptualiza como el grado de deseo por mantener el trabajo y el puesto laboral, dando referencias a diversos medios en la cual el colaborador puede llegar a sentir dicha situación de continuidad a pesar de recibir nuevas y buenas ofertas de migración, ante ellos los gerentes deben actuar en mantener ese estado psicológico que muestra algunos colaboradores, todo ello permitirá lograr los objetivos empresariales establecidos por cada organización (Piccasso, 2015)

También, el compromiso laboral, está conformado por; *compromiso afectivo*; grado de afecto que tiene el colaborador a la empresa y como ello se relaciona para poder tener un compromiso asertivo, *compromiso normativo*; grado de compromiso relacionado a las normas, reglas, políticas, etc., que determinan un comportamiento ligado a lineamientos a seguir por parte de la organización, y *compromiso de permanencia*; compromiso que se relaciona con el nivel de permanencia o migración a otra empresa y ello se basa en el modo de atención y que recibió el colaborador por parte de su empleador u organización (Meyer & Allen, 1991).

Por todo lo mencionado, para las dimensiones del compromiso organizacional, se dio mediante la teoría de (Salanova y Schaufeli, 2004, p.116, citado por Ortiz, 2019).

Vigor; identifica cierto grado de energía, que cada colaborador demuestra en las actividades encomendadas, donde su resiliencia psicológica actúa al inicio laboral, como también el deseo de salir adelante dentro de la empresa y en su ámbito personal, *Dedicación*: grado de entusiasmo que pone cada colaborador cuando desarrollo sus actividades y más aún cuando llega a su meta laboral, todo ello está basado en la concentración que ponga para llegar a su meta, por ultimo *Absorción*; grado de tiempo transcurrido donde el colaborador se siente inmerso en su puesto de trabajo, asimismo determina como se siente Salanova, & Schaufeli, 2004, p. 116, citado por Ortiz, 2019).

Del mismo modo, existe ciertos requisitos para poder adoptar un buen compromiso laboral dentro de las organizaciones, donde el colaborador se sienta comprometido como son; comprometido con la actividad diaria, con el valor de la marca, por ello el colaborador participativo lo será si realiza y cumple 2

requisitos previos como; si existe cierta afinidad inicial al espíritu de empresa (de ahí la importancia de la fase de reclutamiento), y si ve satisfechas sus expectativas dentro de la organización (y aquí entra en juego el bienestar del trabajador), por ello si tanto colaborador como organización cumplen con los parámetros el compromiso por parte del personal estará en un nivel alto o en su defecto medio, pero se descarta un nivel bajo (Cobee, 2022).

Como ventajas para las organizaciones de tener una plantilla comprometida es; mejor ambiente laboral, la imagen de la empresa estará más firme, efectividad, eficacia, eficiencia, disminución en rotación de personal, optimización de ventas y atracción de nuevos clientes, por ello toda organización que tenga esta plantilla representará un activo muy relevante para el logro de las metas, por ello recae en la importancia de hacer sentir al colaborador como parte de la empresa y que en cierta forma sienta que la empresa es su empresa (Cobee, 2022).

Ambas variables en estudio, demandan un cuidado especial, según las teorías presentadas hace referencia sobre que tanto pueden lograr las organizaciones si se enfocan en desarrollar un buen clima laboral que determine una calidad de vida laboral saludable y por ello genere un compromiso con los colaboradores y para con la empresa.

III. METODOLOGÍA

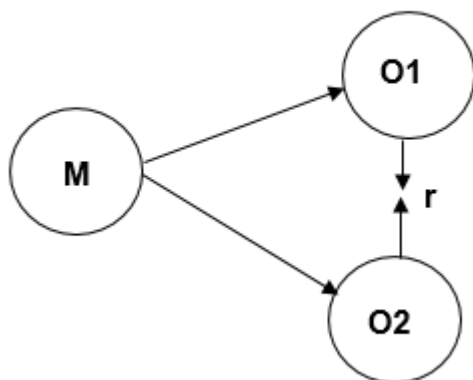
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Aplicada, porque que el fundamento está en (teorías ya existentes) y no se realizará nuevas teorías, asimismo su enfoque es cuantitativo, porque se medirá en base a métodos estadísticos y numéricos, por último, según su alcance es correlacional, toda vez que se buscó identificar la significancia entre variables

Diseño de investigación

Considerado como un mapa o esquema con referencia a la obtención de análisis de información, en tal sentido el diseño fue; no experimental de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018)



M: -Colaboradores del área de trade marketing

O1: -Calidad de vida laboral

O2: -Compromiso laboral

R: -Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Molina et al., (2018) Molina et al. (2018) quien considera como el procedimiento que ayuda a las empresas a buscar mejoras en los colaboradores enfocado en sus necesidades que permitan el crecimiento personal y profesional, ayudando en su desarrollo interno y externo, que le permita mejorar su vida, por ello se entiende que está ligado al bienestar emocional para el logro de los objetivos (pp. 44-67).

- **Definición operacional:**

Para poder medir la variable, se tomó en cuenta también las dimensiones de la variable, asimismo para identificar sus niveles y relación se medirá mediante la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca).

- **Indicadores:**

Los tomo en cuentas para la dimensión desarrollo profesional a los indicadores; promoción, adiestramiento, planes de carrera, para la dimensión beneficios socioeconómicos, sus indicadores; (salarios, bonos navideños, vacaciones, atención médica), para la dimensión satisfacción en el trabajo, sus indicadores; (evaluación de desempeño, incentivo, motivación, clima organizacional y recomendaciones), del mismo modo para la dimensión sentido de permanencia sus indicadores; (identidad con la tarea, identidad con la empresa, imagen corporativa), por otro lado para la dimensión participación del personal, sus indicadores, (creatividad y expresión personal, repercusiones de ideas aportantes, programa de participación en la toma de decisiones), por último, para la dimensión medio ambiente del trabajo, sus indicadores, (higiene industrial, orden, seguridad, iluminación, temperaturas, ruidos y períodos de descanso).

- **Escala de medición:**

La variable del presente estudio es medida por la escala ordinal.

Variable 2: Compromiso laboral, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Es un grado de afecto, cariño y estima, involucra e influye en los sentimientos asertivos por parte del colaborador que ayudaran al logro de los objetivos (Salanova, & Schaufeli, 2004, p.116, citado por Ortiz, 2019).

- **Definición operacional:**

Para poder medir la segunda variable, se tomó en cuenta también las dimensiones de la variable, asimismo para identificar sus niveles y relación se medirá mediante la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca).

- **Indicadores:**

Para la segunda variable se nuestra a las dimensiones vigor, con sus indicadores; energía, vigorosidad, trabajo, trabajo adicional, concentración laboral, retroalimentación, asimismo, para la dimensión dedicación, sus indicadores; propósito, felicidad laboral, sueños, orgullo laboral, desafíos en el trabajo, finalmente para la dimensión absorción, sus indicadores son; acumulación de actividades, trabajo y vida personal, trabajo intenso, identidad con las actividades, sentir de actividades y alejamiento laboral.

- **Escala de medición:**

La variable del presente estudio es medida por la escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se considera al conjunto de temas, definiciones, limitaciones y accesibilidad de cierto grupo de individuos, por ello la población es de 45 colaboradores (Arias et al. 2016).

- Criterio de inclusión; Fueron los colaboradores de trade marketing de la empresa MANPOWERGROUP, sede Trujillo.

- Criterio de exclusión; No se tomó en cuenta a los colaboradores de otras áreas MANPOWERGROUP, sede Trujillo

Unidad de análisis

Colaboradores del trade marketing de la empresa MANPOWERGROUP, sede Trujillo.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

“Considerados como mecanismos con el fin de recabar información”, (Hernández et al. 2017, p. 58), para medir las variables se tomó en cuenta la aplicación de una encuesta bajo la escala de Likert.

Instrumento de investigación

El cuestionario sirve para poder obtener datos de un segmento específico, el cual basado en cierto grupo o series de interrogantes basada en preguntas objetivos y claras relaciona a un contexto en estudio, con el fin de obtener información de la misma (Arias, 2020, p. 82), para dicho estudio se tomó en cuenta como instrumento un cuestionario que consta de 21 y 17 preguntas para cada variable respectivamente.

Tabla 1.

Técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento	Informantes
V1=Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores del área de trade marketing de la empresa MANPOWERGROUP
V2=Compromiso laboral			

Validez

“Hace referencia al grado de éxito que puede tener un instrumento de investigación, el cual está basado en teorías existentes” (Arias, 2020, pp. 82-84). La validación a los instrumentos por intermedio de juicios de expertos, para ello se aplicó V-Aiken (coeficiente de validez), lo que llevo a tener un 100% de, coherencia, relevancia, objetividad y claridad en cada pregunta elaborada, lo que dio pase a realizar la confiabilidad en base a una prueba piloto de 20.

Tabla 2.

Lista de expertos

Experto	Grado académico
Armas Chang Juan Carlos	Magister
Danny Walter, Polo Villar	Magister
Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Magister

Confiabilidad

Hace referencia a la medición de un instrumento el cual se aplicó y se repite en una misma persona y objeto, produciendo resultados similares (Kellstedt y Whitten, 2013), para poder identificar la confianza del instrumento se aplicó el coeficiente alfa de cronbach, el cual determinó;

Tabla 3.

Confiabilidad de variable 01 y 02

Variable	Alfa de Cronbach
Calidad de vida laboral	0.911
Compromiso laboral	0.870

3.5. Procedimiento

Para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos se pidió permiso al responsable de la organización de MANPOWERGROUP, en base a su visto bueno se procedió a buscar expertos que validen los instrumentos, para ello, se usó el coeficiente de validez de V-Aiken, que determinó la aceptación de las preguntas planteadas en un 100%, asimismo se realizó una prueba piloto para identificar el nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual se tuvo como resultados 0.911 y 0.870, para cada variable respectivamente, lo que nos dio la confianza de aplicar recién nuestro instrumento a la muestra en su totalidad, el cual sirvió para identificar los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Con el afán de identificar los objetivos planteados se realizó el vaciado correspondiente al software Excel, donde se ordenó y se sacó los baremos que determinaron los parámetros para identificar los niveles de cada variable y sus dimensiones, luego de ello se pasaron al software estadístico IBM SPSS Statistics 22, donde se pudo saber los niveles para cada variable, asimismo se realizó una prueba de normalidad “Shapiro – wilk”, donde su distribución fue normal, por ello se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para poder identificar la relación que existe entre las variables en estudio y las dimensiones, finalmente para poder detectar los niveles de las variables se utilizó un análisis descriptivo por medio de tablas de frecuencias en función a los baremos encontrados.

3.7. Aspectos éticos

Se plasmó en todo momento los valores de ética como investigadores, asimismo se respetó las teorías, antecedentes y aportes por otros autores, el cual fueron debidamente citados, por otro lado de respecto los lineamientos de nuestra universidad, como también precisar que dicha investigación paso en varios tiempos por el sistema de anti plagio, para dar la veracidad del caso, por ultimo también se respetó las indicaciones dadas y las políticas implementadas por la empresa MANPOWERGROUP, antes, durante y después de haber recolectado información.

IV. RESULTADOS

De los objetivos específicos:

Objetivos específico 1: Identificar el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022.

Tabla 4.

Nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022.

Variable / Dimensiones	Nivel				Total		
	Alto	Medio	Bajo	Total			
Calidad de vida laboral	3	6.70%	37	82.20%	5	11.10%	100%
D1	1	2.20%	12	26.70%	32	71.10%	100%
D2	2	4.40%	35	77.80%	8	17.80%	100%
D3	8	17.80%	18	40.00%	19	42.20%	100%
D4	0	0.00%	22	48.90%	23	51.10%	100%
D5	4	8.90%	11	24.40%	30	66.70%	100%
D6	1	2.20%	26	57.80%	18	40.00%	100%

Nota. Datos extraídos de resultados de IBM SPSS

Interpretación:

Se visualiza que la primera variable, se encuentra en un nivel medio con 82.20% (37 encuestados), asimismo sus dimensiones D2 y D6 también se encuentran en un nivel medio, con 77.80 % (35 encuestados), 57.80% (26 encuestados), respectivamente, por otro lado el tema de preocupación radica en las dimensiones; D1, D3, D4, y D5 que se encuentran en un nivel bajo de calidad de vida laboral, representado con un 71.10% (32 encuestados), 42.20% (19 encuestados), 51.10% (23 encuestados) y 66.70% (30 encuestados) secuencialmente, es en estas dimensiones donde se debe poner atención de forma urgente.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022.

Tabla 5.

Nivel de compromiso laboral en los colaboradores en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022.

Variable / Dimensiones	Nivel						Total
	Alto		Medio		Bajo		
Compromiso laboral	2	4.40%	41	91.10%	2	4.40%	100%
	11	24.40%	31	68.90%	3	6.70%	100%
D2	0	0.00%	36	80.00%	9	20.00%	100%
D3	7	15.60%	26	57.80%	12	26.70%	100%

Nota. Datos extraídos de resultados de IBM SPSS

Interpretación:

Identificamos que la variable compromiso laboral se encuentra en un nivel medio representado por 41 encuestados que hacen un 91.10%, del mismo modo las dimensiones se encuentran en un nivel medio, identificados con; 68.90%, 80.00% y 57.80%, haciendo referencia a la dimensión D1, D2 y D3, respectivamente, en esta variable la tendencia esta de pasar de nivel medio a nivel alto, pero igual se debe hacer seguimiento en la D3.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y el compromiso laboral en el área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo, 2022.

Tabla 6.

Correlación de Pearson y/o Spearman, para las dimensiones y variable

Variable	Dimensión	p-valor	Coefficiente de correlación
Compromiso Laboral	D1-Desarrollo profesional	0,000	r= 0,666
	D2-Beneficios socioeconómicos	0,000	r= 0,510
	D3-Satisfacción en el trabajo	0,009	r _s = 0,643
	D4-Sentido de pertenencia	0,000	r= 0,507
	D5-Participación del personal	0,000	r _s = 0,664
	D6-Medio ambiente del trabajo	0,000	r= 0,760

Nota. Datos extraídos de resultados de IBM SPSS

Interpretación: Se observa la existencia de relación en las dimensiones D1, D2, D3, D4, D5 y D6, con una significancia de 1%, con la variable compromiso laboral, con un r=0.666, r=0.510, r_s:0.643, r=0.507, r_s=0.664 y r=0.760, respectivamente para cada dimensión, de forma directamente proporcional positiva.

Objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022.

Tabla 07.

Relación entre variables

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

Nota. Datos extraídos de resultados de IBM SPSS

Interpretación: Se muestra un coeficiente de relación de (0.982), teniendo valor de ($p=0.000<0.01$), aceptando la hipótesis alternativa, evidenciando la relación significativa al 1% entre ambas variables, considerado como una relación directa, asociada de forma positiva y alta.

V. DISCUSIÓN

Al examinar las variables en estudio, se recurrió a revisar trabajos previos y teorías relacionadas al tema, asimismo, se procede a desarrollar la comparación de nuestros resultados, con resultados y teorías mencionadas en el estudio, iniciando desde el objetivo específico hasta el general, donde;

Para el objetivo específico 1: donde, Chiavenato (2016) indica que la calidad de vida laboral, tiene mucha referencia a mantener y mejorar un contexto laboral asertivo, por ello debe priorizarse los espacios físicos y también las condiciones cognitivas como sociales, en tal sentido se tuvo como resultados; que la primera variable, se encuentra en un nivel medio con 82.20% (37 encuestados), asimismo sus dimensiones D2 Y D6 también se encuentran en un nivel medio, con 77.80 % (35 encuestados), 57.80% (26 encuestados), respectivamente, por otro lado el tema de preocupación radica en las dimensiones; D1, D3, D4, Y D5 que están en un nivel bajo de calidad de vida laboral, representado con un 71.10% (32 encuestados), 42.20% (19 encuestados), 51.10% (23 encuestados) y 66.70% (30 encuestados) secuencialmente, es en estas dimensiones donde se debe poner atención de forma urgente, estos resultados concuerdan con; rojas et al., (2022, p.261), en su artículo científico, donde tuvo como resultados; calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio con 75%, asimismo el nivel en su dimensión, soporte institución para el trabajo y seguridad en el trabajo, se encuentran en un nivel alto con 54.1% y 72.1%, respectivamente, asimismo, integración al puesto del trabajo, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración de tiempo libre, todas esas dimensiones se encuentran en nivel medio con; 41%, 56.6%, 61.5%, 41% y 83.6% respectivamente, concluyendo que tanto la variable y sus dimensiones en estudio se encuentran en un nivel medio.

Por otro lado, para el objetivo específico 2: Álvarez et al. (2015) detalla que el compromiso laboral, está relacionado en el posible vínculo de existencia donde el trabajador desea laborar sin pensar el migrar, esto recae en la motivación y dedicación que ponga la empresa por retener a sus colaboradores, por ello nuestros resultados revelan que, la variable compromiso laboral se encuentra en un nivel medio representado por 41 encuestados que hacen un

91.10%, del mismo modo las dimensiones se encuentran en un nivel medio, identificados con; 68.90%, 80.00% y 57.80%, haciendo referencia a la dimensión D1, D2 Y D3, respectivamente, en esta variable la tendencia esta de pasar de nivel medio a nivel alto, pero igual se debe hacer seguimiento en la D3, y estos resultados concuerdan con lo expuesto por; Calizaya et al., (2020, pp. 13-19), donde se tuvo como resultados, que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio representado por 90.4%(431), asimismo sus dimensiones como; vigor, dedicación y absorción, se encuentran en un nivel medio también, representado por; 88.5% (422), 89.5% (427) y 82.4%(393), respectivamente, llegando a la conclusión que tanto el nivel como sus dimensiones se encuentran en un nivel medio.

por otro lado, para el objetivo específico 3: el estar ligado a saber las dimensiones como afecta a la variable es un rol fundamental tal como indica, Cobee (2022). considera como ventajas para las organizaciones de tener una plantilla comprometida es; mejor ambiente laboral, la imagen de la empresa estará más firme, efectividad, eficacia, eficiencia, disminución en rotación de personal, optimización de ventas y atracción de nuevos clientes, por ello toda organización que tenga esta plantilla representará un activo muy relevante para el logro de las metas, por ello recae en la importancia de hacer sentir al colaborador como parte de la empresa y que en cierta forma sienta que la empresa es su empresa, por otro lado, como resultados tenemos, la existencia de relación en las dimensiones D1, D2, D3, D4, D5 y D6, con una significancia de 1%, con la variable compromiso laboral, con un $r=0.666$, $r=0.510$, $r_s=0.643$, $r=0.507$, $r_s=0.664$ y $r=0.760$, respectivamente para cada dimensión, de forma directamente proporcional positiva, y estos concuerdan también con; rojas et al., (2022, p.261), en su artículo científico, donde se tuvo como resultados; calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio con 75%, asimismo el nivel en su dimensión, soporte institución para el trabajo y seguridad en el trabajo, se encuentran en un nivel alto con 54.1% y 72.1%, respectivamente, asimismo, integración al puesto del trabajo, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración de tiempo libre, todas esas dimensiones se encuentran en nivel medio con; 41%, 56.6%, 61.5%, 41%

y 83.6% respectivamente, concluyendo que tanto la variable y sus dimensiones en estudio se encuentran en un nivel medio.

Finalmente, para el objetivo general; nuestros resultados fueron se muestra un coeficiente de relación de (0.982), teniendo valor de ($p=0.000<0.01$), aceptando la hipótesis alternativa, evidenciando la relación significativa al 1% entre ambas variables, considerado como una relación directa, asociada de forma positiva y alta, y estos resultados concuerdan con; Calizaya et al. (2020, pp. 13-19), en su análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú, el objetivo principal fue identificar el nivel de compromiso laboral y sus dimensiones, para ello su muestra está constituido por 477 colaboradores elegidos de manera aleatoria, por otro lado, para poder recolectar información se utilizó un cuestionario de *uwes-17* (Utrecht Work Engagement Scale), donde se tuvo como resultados, que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio representado por 90.4%(431), asimismo sus dimensiones como; vigor, dedicación y absorción, se encuentran en un nivel medio también, representado por; 88.5% (422), 89.5% (427) y 82.4%(393), respectivamente, llegando a la conclusión que tanto el nivel como sus dimensiones se encuentran en un nivel medio, también concuerdan con; Oscategui (2022, p.39), en su tesis, identifico la relación que existe entre ambas variables, la investigación tuvo una estructura científica (correlacional, aplicada, no experimental, de corte transversal), por otro lado, tuvo una muestra de 115 trabajadores y utilizaron un cuestionario bajo la escala de Likert, los resultados obtenidos para medir la relación entre las variables fue de $r_s= 0,386$, con significancia 0.000, teniendo como significado una correlación "+", también la relación que existe entre calidad de vida laboral, y las dimensiones de Engagement, tiene como resultado que; la dimensión vigor, dedicación y absorción, se encuentra relacionados con la variable calidad de vida laboral representado por; $\rho=0,386$, $\rho=0,438$, y $\rho=0,339$, respectivamente, concluyendo que existe relación entre ambas variables y también existe relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de Engagement, por otro lado otro autor como, valle (2018, p.31), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo general, analizar el grado de relación que existe en las variables calidad de vida laboral, Lima, su muestra estaba conformada por 154 docentes, como

instrumento y técnica, se usó un cuestionario y encuesta respectivamente, la investigación fue de tipo básica, correlacional, con un diseño no experimental, donde se tuvo como resultados, ($\rho=.292$) para indicar la relación entre las variables, asimismo la calidad de vida laboral y compromiso organizacional se encuentran en un nivel bajo con un 97.3% para cada variable, concluyendo que; existe una baja correlación significativa entre las variables en estudio, estos resultados recaen en las teorías de; Schalock y verdugo (2013, p.401) el cual considera que la calidad de vida laboral, se ve reflejado en brindar el apoyo y soporte emocional por parte de su empleador u organización, que a la vez permita mejorar su ambiente laboral, como también brindar los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas y cuando logró el objetivo brindar reconocimiento, también, Picasso, (2015) indica que el compromiso laboral, se conceptualiza como el grado de deseo por mantener el trabajo y el puesto laboral, dando referencias a diversos medios en la cual el colaborador puede llegar a sentir dicha situación de continuidad a pesar de recibir nuevas y buenas ofertas de migración, ante ellos los gerentes deben actuar en mantener ese estado psicológico que muestra algunos colaboradores, todo ello permitirá lograr los objetivos empresariales establecidos por cada organización, por tal razón se sustenta la existencia de relación entre ambas variables de forma directa.

La trilogía expuesta demuestra, la importancia que existe entre ambas variables y como se tienen mucha relación y significancia, la mayoría de autores consideran que dichas variables deben estar de la mano para poder lograr los objetivos empresariales, que permita tener mayor resultados positivos, asimismo que permita el posicionamiento y mayor liquides de las organizaciones, y que dentro de ese proceso se respetar, cuide y capacite al colaborador, de tal modo que se sienta identificado con la organización, y como efecto su compromiso laboral está en un nivel alto.

VI. CONCLUSIONES

1. Se finaliza que existe un coeficiente de relación de ($Rho=0.982$), teniendo valor de ($p=0.000<0.01$), aceptando la hipótesis alternativa, evidenciando la relación significativa al 1% entre ambas variables, considerado como una relación directa, asociada de forma positiva y alta, lo que significa que los colaboradores al tener una mejor calidad de vida laboral, repercute en un mejor compromiso laboral.

2. Se da por concluido que; la calidad de vida laboral, se encuentra en un nivel medio con 82.20% (37 encuestados), asimismo sus dimensiones D2 y D6 también se encuentran en un nivel medio, con 77.80 % (35 encuestados), 57.80% (26 encuestados), respectivamente, por otro lado el tema de preocupación radica en las dimensiones; D1, D3, D4, y D5 que se encuentran en un nivel bajo de calidad de vida laboral, representado con un 71.10% (32 encuestados), 42.20% (19 encuestados), 51.10% (23 encuestados) y 66.70% (30 encuestados) secuencialmente, es en estas dimensiones donde se debe poner atención de forma urgente.

3. Se finaliza que; la segunda variable se encuentra en un nivel medio representado por 41 encuestados que hacen un 91.10%, del mismo modo las dimensiones se encuentran en un nivel medio, identificados con; 68.90%, 80.00% y 57.80%, haciendo referencia a la dimensión D1, D2 y D3, respectivamente, en esta variable la tendencia esta de pasar de nivel medio a nivel alto, pero igual se debe hacer seguimiento en la D3.

4. Se concluye que; la existencia de relación en las dimensiones D1, D2, D3, D4, D5 y D6, con una significancia de 1%, con la variable compromiso laboral, con un $r=0.666$, $r=0.510$, $r_s=0.643$, $r=0.507$, $r_s=0.664$ y $r=0.760$, respectivamente para cada dimensión, de forma directamente proporcional positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la directiva, seguir capacitando a los fejes inmediatos, sobre tema de gestión y potencial humano, con el fin de seguir obteniendo nuevos mecanismos de gestión que permitan seguir liderando de forma asertiva al colaborador, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso laboran en la empresa.

Se recomienda al jefe inmediato trabajar más en temas de desarrollo profesional, donde brinde oportunidades de crecimiento profesional, para que de esta forma el colaborador se sienta satisfecho en el trabajo y tenga un sentido de permanencia, asimismo, tomar en cuenta sus opiniones dadas frente a un tema específico, con ello las dimensiones que se encuentran en un nivel bajo pasaran a un nivel medio y los de medio a un nivel alto.

Se recomienda al jefe inmediato, realizar actividades de capacitación sobre temas de empoderamiento, como también la razón de trabajar con la empresa y los beneficios que podrían tener los colaboradores, esto permitirá que el colaborador trabaje con más vigor, educación, por otro lado, rotar los tiempos adicionales, esto llevara a que el nivel de compromiso laboral pase de un nivel medio a un nivel alto.

Se recomienda al jefe de área, gestionar y realizar programas de confraternidad en fechas especiales donde el colaborador pueda participar con su familia y sentir el cariño y compromiso que tiene la organización con ellos, esta actividad permitida que mejora la calidad de vida laboral, generando un mayor compromiso en la organización.

Por último, se recomienda a los nuevos investigadores realizar estudios bajo un diseño experimental con el fin de dar oportunidades de mejora la calidad de vida laboral que lleve como efecto un mejor compromiso en los trabajadores, con ello los niveles de cada variable pasaran a un nivel alto.

REFERENCIAS

- Arias G. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*, ENFOQUES CONSULTING EIRL, Arequipa-Perú, disponible en Libro electrónico disponible en: Primera edición digital, junio del 2021 www.tesisconjosearias.com.
- Arias et al. (2016) *El protocolo de investigación III: la población de estudio*, disponible; <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Argüelles (2015) Estudio Experimental De La Calidad De Vida Laboral En Mipymes Turísticas (Estudio Experimental De La Calidad De Vida Laboral En Mipymes Turísticas), disponible; https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2498716
- Calizaya et al. (2020) *Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa – Perú*, disponible en; <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/698>
- Castaño y Páez (2019) calidad de vida laboral percibida y competencia emocionales en profesionales jóvenes, disponible en; <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201/103>
- Castro, K. (2001). Una Perspectiva de la CALIDAD DE VIDA LABORAL. Revista Iberoamericana de Ciencias. Disponible en; <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Churampi P. (2021) Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021, disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92599/Churampi_PCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cobbee, T. (2022) Compromiso laboral: por qué es tan importante y cómo fortalecerlo, disponible en; <https://cobee.io/blog/compromiso-laboral/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20el%20compromiso%20laboral,d e%20entrega%20a%20la%20marca>.
- Chiavenato, I. (2013). *La gestión de Recursos Humano*. Colombia: Mc Grawhill.

- Chiavenato, I. (2014). *calidad de vida laboral*. España: Rya editorial.
- Casas. (2020). *dimensiones de la calidad de vida laboral*. Casas y cosas, 80.
- Choudhury, H. (2017). *calidad de vida laboral*, compromiso en los empleados y comportamiento de la ciudadanía organizacional, un estudio de profesionales de TI En Odisha. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0261018316684507>
- Cesário, F. y Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1996). Importancia de la CALIDAD DE VIDA LABORAL en las organizaciones. *Calidad de vida*, Chile.
- Espinoza, E. (2008). *La calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral*. Madrid: Universidad Mayor de San Marcos, disponible en: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/ri_os_dtc.pdf
- Esquerre Rebaza, G. y Ruiz Chávez, M. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una Institución Educativa - Trujillo – 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo- Trujillo. Disponible en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11755/esquerre_rg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Expansión (2020) *La importancia del factor humano en las empresas tras el Covid-19*, disponible en; <https://www.expansion.com/economia/2020/11/10/5fa9a923468aebf4078b458c.html>
- García y Forero (2016) *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia*, disponible; <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979/1037>
- Félix Verduzco, R., García Hernández, C., Espinoza Gracia, K., Mercado Ibarra, S. y Ochoa Ávila, E. (2018). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas*. México: Departamento de Psicología

- del Instituto Tecnológico de Sonora. Disponible en <file:///C:/Users/Windows7/Downloads/2802-10945-1-PB.pdf>
- González, R., Hidalgo, G., & Guadalupe, J. (2006), Calidad de vida en el trabajo, un término de moda con problemas de conceptualización. Universidad Autónoma del Estado de México - Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portugal. Disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. Disponible en; <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Lobato, D. (2017). calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2018). Compromiso organizacional y CALIDAD DE VIDA LABORAL en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. Facultad de Humanidades Escuela Profesional de Psicología Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25573/L%20c3%b3pez_VJA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada. Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Vol. 3, Nº. 1. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- MANPOWER GROUP. Disponible en <https://www.manpower.com.pe/detalles-noticias2.aspx?Noticia=3367>

- Mesén, R. (1999), *calidad de vida laboral. revista binasss.sa*. Disponible en; <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Mehech, V. (2016) *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*, disponible; <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Mirian G. y Reyes B. *Revista Latinoamericana de Psicología -Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima, 2013*, disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/GRIMALDO%20Y%20REYES.pdf>
- Oscategui, C. (2022) *Calidad de vida laboral y Engagement de los colaboradores en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., Huancayo 2022*, disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90936/Oscategui_CPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otora (2015). *Expectativa laboral y compromiso con la actividad agrícola, de los agricultores de Comisión de Regantes del Anexo de Otorá, Distrito de Torata, Provincia Mariscal Nieto - Moquegua, año 2015*, disponible en; <https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/25>
- Peralta, M., y Segura, A. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J. & Fernández-Dávila, P. (2014). *Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile*. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. doi:10.11144/Javeriana. UPSY13-2
- Pinela, N., y Donawa, Z. (2019). *calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades*. Artículo de Revisión bibliográfica - RES NON VERBA, ISSN impreso: 1390-6968 e-ISSN: 2661-6769, Vol.9, No. 2, octubre de 2019. Disponible en; <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

- Revista Global de Negocios, Estudio experimental de la calidad de vida laboral en MIPYMES turísticas – México disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Ruiz de Alba Robledo, J.L. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Romo-leroux Aguirre, A. (2016). *Elementos claves que afectan el compromiso organizacional*. Guayaquil, Universidad Casa Grande. Recuperado de dspace.casagrande.edu.ec
- Rojas et al. (2021) *Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia*, medicina y seguridad en el trabajo, disponible; <https://revista.isciii.es/index.php/MST/article/view/1206> - <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Disponible en; http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Suad L. Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México, (VER.07.03.16) disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/suad.pdf>
- Schalock & Verdugo, (2013) El concepto de calidad de vida y dimensiones en los servicios y apoyos. Gestión del repositorio documental de la universidad de Salamanca https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/55873/SC_Concepto_07_corregido_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy et al. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia - Universidad y Salud artículo de revisión. Disponible en; <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf> / http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000100100&script=sci_abstract&tlng=en

- Trigozo, J. (2018). Calidad de vida en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías El Imán. Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. Disponible en; https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1551/Juan_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Vázquez, P. (2017). Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro. UAQ Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Querétaro. Disponible en; <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/1551>
- Valle, C. (2018) “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018”, disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29886/Valle_CGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velazco, V. (2020) Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020, Universidad César Vallejo. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53567/Velazco_VDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavala, R., y Córdova, L. (2015). calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Perú. Disponible en; https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842, file:///C:/Users/USER/Downloads/842-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1096-1-10-20180524.pdf

ANEXOS

Anexo 01. *Tabla de operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Es el procedimiento que ayuda a las empresas a buscar mejoras en los colaboradores enfocado en sus necesidades que permitan el crecimiento personal y profesional, ayudando en su desarrollo interno y externo, que le permita mejor su vida, por ello se entiende que la calidad de vida laboral está ligado al bienestar emocional para el logro de los objetivos (pp. 44-67).Molina, et al., 2018, pp. 44-67).	La variable contiene 21 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, la cual será medido por la escala de Likert.	Desarrollo profesional	Promoción Adiestramiento Planes de carrera	Ordinal
			Beneficios socioeconómicos	Salarios Bonos navideños Vacaciones Atención medica	
			Satisfacción en el trabajo	Evaluación de desempeño, incentivo, motivación, clima organizacional y recomendaciones	
			Sentido de pertenencia	Identidad con la tarea Identidad con la empresa Imagen corporativa	
			Participación del personal	Creatividad y expresión personal Repercusiones de ideas aportantes Programa de participación en la toma de decisiones	
			Medio ambiente del trabajo	Higiene industrial Orden Seguridad Iluminación Temperaturas Ruidos Períodos de descanso	

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

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso laboral	Grado de afecto, cariño y estima, involucra e influye en los sentimientos asertivos por parte del colaborador que ayudaran al logro de los objetivos (Salanova, et al., 2009, pp.117-118).	La variable contiene 17 ítems y se evaluará, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, la cual será medido por la escala de Likert.	Vigor	Energía	Ordinal
				Vigorosidad	
				Trabajo	
				Trabajo adicional	
				Concentración laboral	
			Dedicación	Retroalimentación	
				Propósito	
				Felicidad laboral	
				Sueños	
				Orgullo laboral	
			Absorción	Desafíos en el trabajo	
				Acumulación de actividades	
				Trabajo y vida personal	
				Trabajo intenso	
				Identidad con las actividades	
				Sentir de actividades	
				Alejamiento laboral	

Nota. Se elaboró según Salanova, et al., (2009), citado por Ortiz (2019).

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable calidad de vida laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado, de igual forma marque si acepta su compromiso de participar en el estudio:

SI () NO ()

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

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Desarrollo profesional	5	4	3	2	1
Cada que tiempo usted ha identificado que la promoción laboral se inicie desde la parte interna					
Su centro de laboral suele realizar capacitaciones de mejoras según su actividad laboral					
Con que frecuencia a podido identificar la implementación de una línea de carrera en su centro laboral					
Dimensión 2: Beneficios socioeconómicos					
Suelen realizar los depósitos de pago a tiempo, dentro de los plazos establecidos					
Usted, desde su permanecía en la empresa, en fecha de navidad con qué frecuencia a recibido algún bono					
Suelen respetar el periodo de vacaciones					
En base a la coyuntura actual, con qué frecuencia usted ha identificado que su centro de labor le brinde servicio médico					
Dimensión 3: Satisfacción en el trabajo					
Con que frecuencia usted ha identificado mejoras de; motivación, incentivos adicionales, unión entre compañeros y apoyo en conjunto					
Dimensión 4: Sentido de pertenencia					
Con que frecuencia usted cumple con las tareas asignadas					
Con que frecuencia usted confía en su centro de trabajo					
Usted con qué frecuencia se siente integrado en su centro de labor					

Dimensión 5: Participación del personal					
Usted, cada que tiempo suele brindar planes de mejora dentro de su empresa					
Con que frecuencia sus aportaciones son tomadas en cuenta por su centro laboral					
Usted, cada que tiempo a participado en reunión de toma de decisiones en su centro laboral					
Dimensión 6: Medio ambiente del trabajo					
Cada que tiempo usted ha encuentra limpio y aseado su lugar de trabajo					
Con que frecuencia encuentra ordenado su espacio de trabajo					
Las veces que tiene que salir al campo, con qué frecuencia su centro de labor le proporciona los equipos de protección personal					
Con que frecuencia cuenta usted con la iluminación necesaria para realizar su trabajo					
Su espacio laboral, cuanta con las temperaturas indicadas para que pueda trabajar adecuadamente					
¿Su ambiente de trabajo está expuesto a constantes ruidos que impidan su labor?					
¿Con que frecuencia se brinda un corte de trabajo para descansar y volver a seguir laborando?					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable compromiso laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado, de igual forma marque si acepta su compromiso de participar en el estudio:

SI () NO ()

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


Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Vigor	5	4	3	2	1
Suele trabajar durante la semana con mucha energía					
En su centro de labor, usted se siente fuerte y vigoroso					
Suele levantarse con ganas de asistir a trabajar					
Con que frecuencia usted realiza horas extras en la empresa					
Cuando inicia sus actividades laborales, suele estar concentrado en lo que tiene y debe hacer					
Cuando alguna actividad realizada sale mal, usted con qué frecuencia decide cambiar y mejorar dicha actividad					
Dimensión 2: Dedicación					
El trabajo que usted realiza, con qué frecuencia siente que tiene un buen propósito					
Con que frecuencia se siente muy feliz en su trabajo					
Su trabajo que realiza le inspira a seguir trabajando					
Con que frecuencia se siente orgulloso del trabajo que realiza					
Considera que su trabajo es desafiante					
Dimensión 3: Absorción					
Siente que su trabajo no le permite realizar otras actividades personales					
Cuando usted está trabajando se olvida de todo lo adicional que pase en su vida personal					
Con que frecuencia se siente usted feliz trabajando más de lo establecido					


Siente que el trabajar mucho, le hace que usted desee seguir trabajando más de lo debido					
Cuando usted está concentrado trabajando, suele dejarse llevar por la actividad laboral que realiza y se olvida de otras cosas					
Se le es difícil separarse de su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!


Anexo 03. Validación de los instrumentos de juicio de expertos


Experto 01.

Nombre del Instrumento	Cuestionario calidad de vida laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Calidad de Vida Laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez	DNI N°	17873919
Título Profesional	Lic. En administración - Abogado - Lic. En educación	Celular	949 650 538
Dirección Domiciliaria	Calle Daniel Alcides Carrión - 435 - Int. 492 - Sector Mansiche.		
Grado Académico	Maestro en gestión pública - maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 25.09.22

Nombre del Instrumento	Cuestionario calidad de compromiso laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Calidad de Vida Laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez	DNI N°	17873919
Título Profesional	Lic. En administración - Abogado - Lic. En educación	Celular	949 650 538
Dirección Domiciliaria	Calle Daniel Alcides Carrión - 435 - Int. 492 - Sector Mansiche.		
Grado Académico	Maestro en gestión pública - maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 25.09.22


Experto 02.

Nombre del Instrumento	Cuestionario calidad de vida laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Calidad de Vida Laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Danny Walter, Polo Villar	DNI N°	43178401
Título Profesional	Lic. En administración	Celular	949 962 588
Dirección Domiciliaria	Jr. Los Jazmines MZ. G LT. 19		
Grado Académico	Maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 23.09.22

Nombre del Instrumento	Cuestionario calidad de compromiso laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Calidad de Vida Laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Danny Walter, Polo Villar	DNI N°	43178401
Título Profesional	Lic. En administración	Celular	949 962 588
Dirección Domiciliaria	Jr. Los Jazmines MZ. G LT. 19		
Grado Académico	Maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 23.09.22

Experto 03.

Nombre del Instrumento	Cuestionario calidad de vida laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Calidad de Vida Laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Armas Chang Juan Carlos	DNI N°	18137231
Título Profesional		Lic. En administración	Celular 988 892 284
Dirección Domiciliaria	Las casuarinas 456		
Grado Académico	Maestro en Docencia universitaria - MBA		
FIRMA		Lugar y	Trujillo 23.09.22
		Fecha:	

Nombre del Instrumento	Cuestionario compromiso laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Calidad de Vida Laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Armas Chang Juan Carlos	DNI N°	18137231
Título Profesional		Lic. En administración	Celular 988 892 284
Dirección Domiciliaria	Las casuarinas 456		
Grado Académico	Maestro en Docencia universitaria - MBA		
FIRMA		Lugar y	Trujillo 23.09.22
		Fecha:	

Anexo 04. La confiabilidad de la variable (prueba piloto Alfa Cronbach)

VARIABLE 1 CALIDAD DE VIDA LABORAL																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
01	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	38
02	1	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	4	2	3	4	47
03	2	1	3	2	2	1	2	2	1	4	3	2	4	2	2	2	1	3	3	1	3	46
04	2	1	4	1	2	1	1	2	1	4	3	2	4	2	2	2	1	4	2	1	4	46
05	2	1	4	2	2	1	2	2	1	4	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	4	45
06	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	4	46
07	2	1	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	40
08	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	4	49
09	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	47
10	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	4	2	2	2	1	3	2	2	4	45
11	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	1	1	2	4	2	2	3	49
12	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	4	40
13	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	1	2	1	4	1	2	3	47
14	3	2	4	3	3	2	1	1	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	1	2	3	52
15	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	52
16	2	1	4	2	2	1	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	1	3	54
17	3	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	60
18	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	4	59
19	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	66
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	79
VARIANZA	0.488	0.828	0.640	0.760	0.390	0.560	0.790	0.428	0.628	0.228	0.260	0.448	0.340	0.990	0.548	0.460	1.328	0.648	0.490	0.560	0.550	93.187

VARIABLE 2 COMPROMISO LABORAL																			
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL	
01	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	28	
02	1	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	34	
03	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	30	
04	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	23	
05	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	29	
06	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	32	
07	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	24	
08	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	39	
09	2	2	1	2	4	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	4	1	39	
10	3	2	3	1	4	2	1	4	2	3	3	1	4	2	2	2	4	43	
11	3	2	1	2	4	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	34	
12	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	30	
13	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	23	
14	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	29	
15	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	32	
16	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	24	
17	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	39	
18	2	2	4	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	42	
19	2	4	4	2	2	1	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	47	
20	3	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	49	
VARIANZA	0.300	0.628	1.360	0.288	0.760	0.350	0.228	0.300	0.440	1.448	0.248	0.148	1.588	0.948	0.628	0.600	0.948	61.947	

Anexo 05. Autorización de aplicación del instrumento

Señor (a):

KARIN LOURDES BURCKHARDT BAZÁN
Coordinadora de Unidades de Negocio Región Norte
Manpower Professional Services S.A.
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 X 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 laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 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 y publicación, 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,


Eligio Junior Palacios Shirota
DNI 40724725



Karin Burkhardt Bazán
Coordinador de Unidad de Negocios
Manpower

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, Karin Lourdes Burckhardt Bazán, identificado con DNI 40247036, en mi calidad de Coordinadora de Unidades de Negocio Región Norte, del área de unidades de negocio de la empresa Manpower Professional Services S.A. con R.U.C N°20329545459, ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Eligio Junior Palacios Shirola, Identificado con DNI N°40724725, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:


- Base de datos del personal asignado en el área de Trade Marketing
- Maestro de trabajadores del área de Trade Marketing
- Información Institucional de la marca ManpowerGroup
- Aplicación del instrumento (encuestas)

con la finalidad de que pueda desarrollar Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.


Karin Burckhardt Bazán
Coordinadora de Unidades de Negocios
Manpower

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 40247036

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: 40724725



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso laboral en los colaboradores del área de Trade Marketing MANPOWERGROUP, Trujillo 2022", cuyo autor es PALACIOS SHIROLA ELIGIO JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 16- 12-2022 23:11:38

Código documento Trilce: TRI - 0487129