



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Condiciones de trabajo y compromiso organizacional del
personal de la gerencia de mantenimiento vial de una empresa
Municipal, Ate 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Obregon Blanco, Jacqueline Geraldine (orcid.org/0000-0003-2414-4044)

ASESOR:

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

CO-ASESORA:

Dra. Olivo Valenzuela, Silvia Rosario (orcid.org/0000-0002-6008-6892)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mi familia, por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mi familia, quienes me motivan a seguir progresando.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I.- INTRODUCCIÓN.....	10
II.- MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2.- Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de factores de estructura de trabajo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	27
Tabla 2 Nivel de factores individuales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	29
Tabla 3 Nivel de factores materiales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	30
Tabla 4 Nivel de factores organizacionales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	31
Tabla 5 Nivel de factores psicosociales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	32
Tabla 6 Frecuencia de compromiso afectivo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	33
Tabla 7 Frecuencia de compromiso continuo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	34
Tabla 8 Frecuencia de compromiso normativo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	35
Tabla 9 Frecuencia de Condiciones de trabajo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	36
Tabla 10 Frecuencia de Compromiso Organizacional en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022	37
Tabla 11 Correlación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022	38
Tabla 12 Correlación entre los factores de estructura de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022	39
Tabla 13 Correlación entre los factores individuales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022	40

Tabla 14 Correlación entre los factores materiales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.	41
Tabla 15 Correlación entre los factores organizacionales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.	42
Tabla 16 Correlación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.	43
Tabla 17 Coeficiente de Alfa de Cronbach	5
Tabla 18 Coeficiente de Correlación de Spearman	9
Tabla 19 Juicio de expertos	14

Índice de figuras

Figura 1	Factores de estructura de trabajo.....	28
Figura 2	Factores individuales.....	29
Figura 3	Factores materiales.....	30
Figura 4	Factores organizacionales.....	31
Figura 5	Factores psicosociales.....	32
Figura 6	Compromiso afectivo.....	33
Figura 7	Compromiso continuo.....	34
Figura 8	Compromiso normativo.....	35
Figura 9	Condiciones de trabajo.....	36
Figura 10	Compromiso organizacional.....	37

RESUMEN

El presente trabajo de investigación planteó como objetivo general determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

Con respecto a la metodología, fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, corte transversal, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, con una muestra de 109 locadores de servicios de la empresa municipal, asimismo, el instrumento fue el cuestionario y la técnica utilizada fue la encuesta, además, la validez del instrumento se dio a través un juicio de expertos, cuyos resultados fueron procesados por el SPSS versión 25.

Finalmente, se concluye que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en una empresa municipal Ate 2022, ya que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.986” representando una correlación positiva muy fuerte.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, compromiso organizacional, ambiente laboral.

ABSTRACT

The present research work raised as a general objective to determine the influence of working conditions on the organizational commitment of the personnel of the Road Maintenance Management of a municipal company, Ate 2022.

Regarding the methodology, it was a basic type of research, non-experimental design, cross-sectional, correlational descriptive level and quantitative approach, with a sample of 109 service locators of the municipal company, likewise, the instrument was the questionnaire and the The technique used was the survey, in addition, the validity of the instrument was given through an expert judgment, whose results were processed by SPSS version 25.

Finally, it is concluded that working conditions are significantly related to organizational commitment in a municipal company Ate 2022, since Spearman's Rho correlation coefficient is 0.986 "representing a very strong positive correlation.

Keywords: Working conditions, organizational commitment, work environment.

I.- INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un consenso mundial el cual indica que lo máspreciado que tiene una organización son las personas que la conforma, por tal motivo la tendencia en estos últimos años es mejorar las condiciones de trabajo y que los colaboradores se sientan a gusto dentro de su lugar de trabajo.

A nivel internacional, Google es un modelo a seguir, por el valor que le otorga a su recurso humano. Decidieron desde el principio considerar en gran medida al personal que forma parte de la organización. Así que todavía trabajan en recursos humanos gestionando lo que llamamos "operaciones de personas", que les ayudan un compromiso de alto nivel en sus trabajadores y maximizar su propio rendimiento. (Córdova, 2018, pág. 15).

Si bien a nivel nacional las condiciones de trabajo están mejorando constantemente y existen políticas laborales que las empresas deben cumplir, la realidad es que la precariedad laboral de este país excede a la regla, la estabilidad es la puerta de entrada a posibles casos de trabajo forzoso y explotación de los trabajadores. INEI informa que, de octubre a diciembre de 2020, el 42,2% de personas que trabajan en Lima Metropolitana, tenían trabajos inadecuados. (RPP, Redacción, 2022).

A nivel local, este trabajo tuvo lugar en una empresa municipal con ubicación en el distrito de Ate, en la Gerencia de Mantenimiento Vial, la cual tiene como objetivo el mantenimiento de vías administradas y encargadas por el municipio metropolitano de esta ciudad; en dicha institución, se ha podido observar que hubo oportunidades en que las materias primas necesarias para el desarrollo del trabajo no llegaron a tiempo, no hay posibilidad de crecimiento y desarrollo personal dentro de la institución, además, la empresa no cuenta con una ubicación – espacio ideal, puesto que está situada en una transitada avenida, sufriendo de la alta contaminación acústica y de aire, por ello, las condiciones de higiene y seguridad no son las mas apropiadas; afectando el bienestar físico–ambiental y bienestar cinético–operacional del personal. Por otra parte, no suelen difundir las políticas ni

brindan inducción al personal nuevo, además, con respecto al salario del personal operativo está acorde al mercado, pero con respecto al personal administrativo no va alineado a su experiencia laboral y formación académica, también, en esta empresa a pesar de tener una relación laboral permanente y subordinada no se puede aspirar a lograr la estabilidad laboral. Así, dado lo anterior, el compromiso organizacional se ve afectado.

Al observar y analizar la problemática de la empresa en cuestión, se identificó que el problema principal es: ¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal, Ate 2022?, a su vez surgieron problemas específicos que son: ¿Cómo influyen los factores de estructura de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal, Ate 2022?, ¿Cómo influyen los factores individuales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal, Ate 2022?, ¿Cómo influyen los factores materiales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal, Ate 2022?, ¿Cómo influyen los factores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal, Ate 2022? y ¿Cómo influyen los factores psicosociales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal, Ate 2022?

Además, este estudio se justifica teóricamente ya que se exploran la investigación de Henao (2017) acerca de las condiciones de trabajo y Robbins y Judge, (2017) con respecto al compromiso organizacional. Esto servirá como guía para futuros estudios que analicen cada variable que ocurre en escenarios similares. Metodológicamente se justifica, porque se usaron diversas herramientas y técnicas de recopilación para compilar la mayor cantidad de información factible con el fin de encontrar la existencia de correlaciones entre la pregunta central y las variables. En un nivel práctico esto está justificado debido a que conocemos puntualmente, qué las condiciones de trabajo influyen en el compromiso organizacional de trabajadores, esto permitirá que la institución actúe a favor y beneficio de su personal para mantener un sano ambiente laboral.

El objetivo general de este trabajo es:Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal,Ate 2022,a su vez los objetivos específicos son: determinar la influencia de los factores de estructura de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022,determinar la influencia de los factores individuales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022,determinar la influencia de los factores materiales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022, determinar la influencia de los factores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022 y determinar la influencia de los factores psicosociales en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V. de una empresa municipal,Ate 2022.

Por consiguiente, la hipótesis general en este estudio es:Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022 y las hipótesis específicas:Los factores de estructura de trabajo influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal; Ate 2022;los factores individuales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022;los factores materiales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022;los factores organizacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal,Ate 2022 y los factores psicosociales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

II.- MARCO TEÓRICO

Los diversos estudios de investigación mencionados han sido analizados ya que contienen temas similares aptos para tesis y artículos tanto nacionales como internacionales.

En un contexto internacional, Oviedo, et. Al. (2016), analizó a (22) empresas de diversos sectores para realizar una evaluación acerca de las condiciones de trabajo en Colombia. Esta información le permitió descubrir posibles dificultades vinculados a las condiciones de trabajo, como son: las condiciones climáticas, físicas, acústicas y de bienestar social algunas de estas medidas de coste bajo se consideraron para beneficiar las condiciones de trabajo, llegando a la conclusión que los problemas son causados a falta de conocimiento y preocupación por las condiciones de trabajo, que también está influenciado por la ubicación geográfica.

Fuentes, Cruz y García (2022) realizó su investigación para una agencia del gobierno mexicano que se ocupa del servicio al cliente para resolver pacíficamente los impases entre individuos. Tuvo de objetivo estudiar la correspondencia entre las dimensiones de las condiciones de trabajo y la dimensión burnout para identificar los posibles riesgos y factores estresantes que podrían conducir al burnout. Discutiendo la importancia de promover buenas condiciones de trabajo, encontrando un balance entre fomentar el crecimiento de los empleados y las obligaciones diarias de prevenir el agotamiento, que puede perjudicar su salud, bienestar y rendimiento.

Silva y De Oliveira (2015) en su artículo se centró en cómo los operarios perciben las condiciones de trabajo y el clima de seguridad de su organización, así como la relación entre la percepción de estos dos fenómenos. Participaron del evento 195 trabajadores de una empresa de construcción de brasileña. Concluyendo que los colaboradores percibían el trabajo como reiterativo, provocando estrés, exponiéndolos a cambios corporales naturales. Percibiendo que necesaria contar con cualificación profesional, además aprecian el trabajo en

equipo y están abiertos a la asignación de actividades. El análisis de clúster determinó perfiles del clima de seguridad y la falta de un clima de seguridad uniforme.

Dextras y Marchand (2016) su objeto de estudio analizó la contribución de la cultura organizacional acerca de los problemas de agotamiento profesional del personal operativo. Se analizaron (60) establecimientos canadienses y un total de 1824 personas. Concluyendo que las culturas de grupo, racionales y de desarrollo son relacionados a las diversas dimensiones del agotamiento profesional. Los resultados logrados demuestran la importancia de integrar variables relacionadas con el clima organizacional en la investigación del burnout.

Asimismo, Panomarioviene y Wrocławska, (2021), su objetivo fue evaluar la legislación laboral lituana y polaca a través del prisma de sus disposiciones constitucionales y estatutarias, teniendo en cuenta los principios fundamentales supranacionales relacionados con este tema, llegando a la conclusión que, la garantía de las vacaciones anuales debe ser compatible a principios de igualdad y justicia social, basado en el resguardo de la distinción humana y las normas para un trabajo decente.

Por su parte, Lu, Chou y Cooper (2022) describieron el propósito general del estudio fue el determinar los niveles de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, utilizó un diseño no experimental a fin de determinar conocer la problemática de la organización analizada. Concluyendo, que ambas variables se asociaron debido a los valores de correlación obtenidos. Pudo demostrar que se logran reducciones en las altas tasas de rotación, como el ausentismo, cuando se aplican medidas correctivas. Mejorando la percepción de los empleados sobre las condiciones de trabajo.

Cavalcante, Cavalcanti y Dias (2022) el trabajo evaluó el impacto de las prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) percibidas por los empleados sobre el compromiso organizacional en empresas textiles en una región de producción textil relevante en América Latina (Ceará, Brasil). Los

resultados también mostraran que las grandes empresas textiles tienden a adoptar más prácticas de RSC, que tiene un gran efecto en el compromiso de los trabajadores.

Prieto, Postigo, Cuesta y Muñiz (2022) el propósito de su estudio fue el de analizar la relación entre las características personales y las características organizacionales con el compromiso laboral de los trabajadores. Con una muestra compuesta por 286 trabajadores ocupados, de los cuales el 83.5% fueron españoles y el 16.5% pertenecían a otros países de habla hispana. Las variables relacionadas con las características individuales de los empleados como aquellas relativas a los atributos organizacionales juntas ayudan a explicar el grado de compromiso con el trabajo. Los empleados que obtuvieron una calificación alta en los rasgos de personalidad emprendedora informaron niveles más altos de compromiso laboral y encontraron que el clima organizacional moderó la relación entre la autonomía personal y el compromiso laboral.

Hernández, Jaramillo, y Hernández (2021) su objeto de estudio fue el de analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de empleador a través de un estudio empírico cuantitativo y transversal, en las pequeñas, medianas y grandes empresas de la industria de la confección en Tlaxcala, México. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario estructurado, para una muestra estratificada de empleados, pertenecientes a: 85 pequeñas empresas, 18 medianas empresas y 5 grandes empresas. Los resultados confirmaron la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de empleados, y muestran una relación moderadamente significativa. A partir de los resultados del estudio se pudo concluir que, para reducir la rotación de empleados, los gerentes de RRHH deben promover el desarrollo emocional de los empleados. Una limitación de este estudio es su carácter transversal, ya que se limita a un área específica.

Por otro lado, Genari y Macke (2022) en su artículo tuvo como objetivo reconocer la repercusión de las prácticas de gestión sostenible de RR.HH en el C.O, con su muestra de 290 empleados vinculados a seis empresas (São Paulo), concluyendo que los gerentes de RR.HH deben priorizar acciones que promuevan:

(i) la reducción del estrés, la prevención y optar por un estilo de vida saludable como empleados; (ii) el bienestar de los profesionales; (iii) la estabilidad entre la vida personal y laboral; (iv) el establecimiento de normas ergonómicas condiciones en el lugar de trabajo y; (v) preocupación por la satisfacción y motivación de las personas.

Según, Félix, et. al (2018), tuvo el objeto de conocer el compromiso organizacional de los empleados de las Pymes, aplicando una encuesta a 608 empleados apoyándose en el modelo de Meyer & Allen, concluyeron que los empleados con contrato indefinido están más comprometidos con su organización que los empleados con contrato temporal.

Además, Gogoi y Gogoi (2022) en su trabajo buscó la relación entre crecimiento profesional y compromiso organizacional, para lo cual realizó una encuesta entre los empleados de una empresa de embalaje en Guwahati, Assam, concluyeron que existe relación entre variables hace que sea crucial para los empleadores para encontrar los medios y estrategias para mejorar las oportunidades de crecimiento profesional en sus organizaciones para retener a personas talentosas.

A nivel nacional, Akamine (2017), el objeto de su investigación fue el establecer la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral. De diseño no experimental, se aplicaron encuestas, su población y muestra conformada por (179) colaboradores. Concluyendo que existe una relación positiva significativa entre las variables, aunque también se logró interpretar que las condiciones de trabajo se perciben como regular mientras que la satisfacción laboral resultó siendo baja.

También, Bacilioa (2019) tuvo el objetivo de evaluar las condiciones de trabajo, y analizar su influencia en el desempeño laboral, utilizó una metodología de nivel descriptivo, explicativo y correlacional. Concluyendo que existe una satisfacción media con respecto al personal nombrado, además, las condiciones organizativas también demostraron un nivel medio, sin embargo, se produce

insatisfacción a nivel medio, de parte del personal con cargos de confianza puesto que no todos son nombrados desarrollándose una disconformidad entre las partes.

Así como, Sabastizagal, Astete y Benavides (2020), su objetivo fue conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud, en el trabajo de la población urbana económicamente activa ocupada del Perú, con un estudio transversal, una muestra probabilística en la que colaboraron 3122, concluyó que la P.E.A está mucho más propensa a la radiación del sol, ruido, malas posturas de espalda y también movimientos repetitivos; puesto que trabaja rápido y con menor control ocultando sus emociones; asimismo, en sus espacios laborales no gestionan la salud ocupacional afectando a la salud y calidad del trabajo del personal.

Por su parte, Abanto (2017), tuvo como propósito establecer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, con un diseño descriptivo correlacional, y la muestra de 151 enfermeros de la organización, concluyendo que existe vínculo significativo entre las variables. Sin embargo, no tiene colaboradores fieles puesto que no se ven apoyados a su desarrollo personal - profesional.

Así como, Fabián, (2019), tuvo como objetivo identificar la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. Con un estudio observacional, correlacional, transversal y prospectivo, concluyendo que no hay relación significativa entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato del trabajador; aunque, observó que los trabajadores de contrato indeterminado obtuvieron mayor puntaje al contrastarlos con los de contrato renovable.

A su vez, López (2021), tuvo como objetivo establecer la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional, con su muestra fue de 186 empleados elegidos aleatoriamente, concluyó que los empleados públicos ignoran y se muestran desinteresados sobre la responsabilidad social, al respecto del compromiso organizacional; los servidores públicos no se reconocen como tal y no se sienten parte de la institución, por ello su permanencia en la institución es incierta debido que no sienten la obligación de permanecer brindando sus servicios en la institución.

Ruiz, Barinotto y Villar (2021) tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso, orgullo y desafío en el trabajo del personal operativo de una empresa agroexportadora, un total de 201 colaboradores constituyeron el personal operativo, representando el 62.7% (126 colaboradores) mostró un nivel de empleo moderado, 37,3 % (75 empleados) fue bajo. Se concluyó que los proyectos desarrollados en su estudio y los seminarios presentados en ellos contribuirían a aumentar el compromiso de los asociados con la empresa, ya que el involucramiento de las personas contribuiría al logro de los objetivos institucionales.

Cabe resaltar que este estudio se basó en el trabajo de Henao (2017) quien considera que las condiciones de trabajo, son un conjunto de factores que afectan a los individuos en las relaciones laborales, determinan sus acciones y provocan una serie de consecuencias, tanto para el personal como para la empresa. Estos factores que componen la naturaleza y el medio ambiente de trabajo que son aplicados al trabajador.

Siendo los factores de estructura de trabajo en el cual se delimitan las metas y objetivos, repartiendo las tareas y/o actividades al personal asegurándose que, con el reparto de tareas, se aproveche al máximo los recursos con los que se dispone, también los factores personales implicados al desenvolvimiento de las personas que conforman una entidad social, por tener sus necesidades propias que complacer, además los factores materiales que se refiere al bienestar físico - ambiental, la intervención de la empresa en la colectividad, mientras que los factores organizacionales son elementos de la estructura, categoría, organización de la empresa, factores psicológicos y sociales son factores del entorno *de trabajo* y evidentemente relacionado con la organización, el tema del trabajo y el desarrollo de las actividades, y pueden influir en el bienestar y salud (física, mental o social) en el trabajo.

Según Romero, Franco y Dorado (2017), también se puede mencionar la teoría del entorno ya que trata sobre la influencia que tiene el entorno en la salud de las personas, esto puede aplicarse tanto en el entorno cotidiano como el entorno laboral. A su vez, la OIT (2016), considera que las condiciones de trabajo, cubre

una gran gama de temas y problemas, ya sean las horas de trabajo (horas hombre, descansos y horarios) hasta el sueldo, así como también las demandas físicas y psicológicas del lugar de trabajo. Como también, el Diario Oficial El Peruano (2020) informa que según, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) las condiciones de trabajo son los bienes, servicios, prestaciones, honorarios, y todo aquello que es entregado por quien contrata al servidor público por ser indispensable y/o insustituible para el desarrollo de sus actividades o porque favorecen la prestación de servicios. También, según Gestión TV (2017), las condiciones de trabajo son la cantidad de recursos y prestaciones que el empleador proporciona al trabajador para el integro ejercicio de sus labores. Asimismo, para Sánchez y Vergara (2020) significa una amplia gama de situaciones, particularidades y de correspondencia que pueden ofrecer entre empleadores y trabajadores en el aspecto laboral. Así pues, para Ocsa y Huayra (2017) las condiciones de trabajo se refieren a cualquier componente o cualidad del ambiente de trabajo, que podría afectar los aspectos físicos y sociales del empleado,

Por otro lado, con respecto al compromiso organizacional, este trabajo se apoya en la investigación de Robbins y Judge, (2017) quienes lo conceptúan como la condición en la que un trabajador se reconoce como parte de una organización, y desea mantenerse en ella porque van alineados a sus metas y deseos tanto profesionales como personales. Un elevado compromiso en el trabajo es tratar de vincularse con su trabajo en particular, por consiguiente, un alto nivel de compromiso organizacional significa compenetrarse con la organización propiamente dicha, afirmando que existen tres componentes que son: el compromiso afectivo hace alusión a las ideas y/o sentimientos hacia una organización y la convicción en sus valores, mientras que el compromiso continuo trata acerca del valor económico que se recibe por mantenerse dentro una organización confrontado con el de dejarla, como también el compromiso normativo que trata sobre la obligación de quedarse en la institución por razones morales o éticas.

A su vez, el modelo de Meyer y Allen (1991) referido por Montoya (2022) mencionan la definición del compromiso organizacional como una situación mental que caracteriza la relación entre un individuo y una organización, que influye en la

decisión de seguir o abandonar la organización, por otro lado, Griffin, Phillips y Gully, (2020) lo precisan como el nivel en que un empleado se reconoce dentro de su institución, conociendo sus metas y por ende desear permanecer en ella. Tal como para Baz et. Al (2019) que lo conceptúa como un nexo entre la entidad social y los empleados. Para, Kruse (2013) citado por Aldana (2017), lo trata como el afecto del empleado hacia su empresa y como resultado el sentimiento de orgullo por formar parte de la misma por ello piensa menos en buscar otro empleo, en consecuencia, recomienda su empresa a los demás como un buen lugar para desarrollarse, evidenciando fortaleza y estabilidad en el proceso de retención de personas, producto de una adecuada y solida entidad corporativa. Asimismo, Abbas & Ahmad (2019) indica que el compromiso organizacional se orienta en dos direcciones, ya que vincula a los empleados y organización orientándose hacia los mismos objetivos, a fin de obtener una relación provechosa y productiva para ambos. Las organizaciones se ocupan por promover el compromiso organizacional por los beneficios que se pueden lograr resultante de éste. Como también para Mowday, Steers y Porter (1979) citado por Peña et. al. (2016), que considera al compromiso organizacional de preponderar la importancia del nexo como “la fuerza concerniente del individuo a consecuencia de su vínculo con una organización en especial”

Epistemológicamente, Taylor consideró las condiciones de trabajo, mostrando que la eficiencia depende no solo de los métodos de trabajo y los incentivos salariales, sino también de un conjunto de condiciones que aseguren la aptitud física de los trabajadores y reduzcan la fatiga del trabajador. Las condiciones de trabajo de mayor interés para los ingenieros de gestión científica son: a) Adecuación de herramientas, útiles de trabajo y equipos de producción para minimizar la carga de trabajo del operador y la pérdida de tiempo en el desempeño de la profesión. b) Distribución física de maquinaria y equipo para agilizar el flujo de producción. c) Mejorar el ambiente físico de trabajo para que el ruido, la ventilación, la iluminación y el confort laboral en general reduzcan la eficiencia del trabajador, yd) Dotar de herramientas y equipos en áreas específicas como cintas transportadoras, computadoras, mostradores y otros para reducir elementos de movimiento innecesarios.

Por otro lado, el compromiso organizacional se volvió relevante para el mundo académico a partir de la publicación del estudio de Lodahl y Keiner en 1965. Desde la publicación del mencionado estudio, el compromiso organizacional se ha convertido en un área de investigación fundamental a nivel mundial. Negocios económicos. A menudo está estrechamente relacionado con la motivación de los empleados, ya que la motivación está hasta cierto punto relacionada con el compromiso organizacional. Si los empleados no están motivados, en este caso es posible que no estén comprometidos con su organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo fue tipo básica, porque de acuerdo a Nicomedes (2018) se basó en la indagación, la satisfacción de develar nuevos conocimientos, como dicen otros, el afecto a la sapiencia por la sapiencia; y es primordial para el incremento del conocimiento.

Además, de diseño será transversal, no experimental, puesto que, según, Hernández, et, Al. (2014), fue observado en su ambiente normal, sin cambiar alguna de las variables, posteriormente se describió y analizó, siendo además transversal porque se dio en una determinada oportunidad, las variables se analizaron simultáneamente.

Asimismo, será de nivel descriptivo-correlacional, esto según, Valderrama (2015) descriptivo debido a que expuso acerca de los objetos de estudio y correlacional ya que determinará el nivel de relación entre uno y/o más conceptos, examinando los resultados.

Como también de un enfoque cuantitativo, de acuerdo a Martínez (2018) ya que tuvo por finalidad establecer relaciones causales que permitan explicar el fenómeno observado.

3.2.- Variables y operacionalización

Las condiciones de trabajo según Henao (2017) se trata de un compuesto de factores que ejercen sobre el individuo en relación de trabajo, estableciendo su actividad y generando una sucesión de resultados, a la persona como para la empresa. Siendo sus dimensiones cinco factores que son: factores de estructura del trabajo, factores individuales, factores materiales, factores organizacionales y factores psicosociales.

Siendo las dimensiones: los factores de estructura de trabajo en el cual se delimitan las metas y objetivos, repartiendo las tareas y/o actividades al personal asegurándose que, con el reparto de tareas, se aproveche al máximo los recursos con los que se dispone, los factores individuales implicados al desenvolvimiento de las personas que conforman una entidad social, por tener sus necesidades propias que complacer, además los factores materiales que se refiere al bienestar físico - ambiental, la intervención de la empresa en la colectividad, mientras que los factores organizativos son elementos de la estructura, categoría, organización de la empresa, los factores psicológicos y sociales son factores del entorno *de trabajo* y evidentemente relacionado con la organización, el tema del trabajo y el desarrollo de las actividades, y pueden influir en el bienestar y salud (física, mental o social) en el trabajo.

Asimismo, el compromiso organizacional, según, Robbins y Judge (2017), lo describe como el nivel en que un empleado se compenetra con una organización en particular, sus metas y aspiraciones, es la identificación de un individuo con la organización que lo emplea, y sus dimensiones tienen tres componentes fundamentales que son: compromiso afectivo, continuo y normativo.

Por consiguiente, para las dimensiones: el compromiso afectivo alude a la carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores, mientras que el compromiso continuo implica el valor económico que se percibe por permanecer en una organización en comparación a retirarse, y como también el compromiso normativo que trata sobre el deber de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

Como también, se utilizará como escala de medición, será ordinal tipo Likert

3.3. Población y muestra

Según, Tamayo (2016), se nombra como población a la totalidad de individuos que tienen cualidades similares notables en la ocasión y sitio donde se desarrollará este trabajo.

Para esta investigación, se tomará en cuenta el total de la población, a su vez, según los criterios de inclusión, se considerará a los locadores que brindan servicio para la Gerencia de Mantenimiento Vial de la empresa municipal ubicada en Ate, resultando como muestra un total de 109 locadores de servicio (entre personal administrativo y personal de cuadrillas). Y, como criterios de exclusión, no se estará considerando a los trabajadores sujetos al régimen laboral N° 728.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Pulliam y Stawarski (2016), se refiere a las herramientas y técnicas que se utilizarán para recabar los datos, en esta investigación se utilizó la encuesta, dicha técnica se trata de la reunión de métodos para recolectar y examinar la información de la muestra del total referencial que es la población, se procederá a reconocer, pronosticar, reseñar y precisar una secuencia de características. Para este trabajo, la encuesta se compondrá de 27 preguntas canalizadas a la muestra selecta.

El instrumento a usar para separar la información de la muestra, en esta investigación se utilizará el cuestionario de 27 ítems, según Meneses (2016), es un registro establecido por una lista de preguntas preparadas de manera conveniente y ordenadas de acuerdo a una idea, para que finalmente las respuestas alcanzadas puedan ofrecer la información indispensable.

Asimismo, Hurtado (2012), afirma que la autenticidad del instrumento se remite a la aptitud de un instrumento para medir de forma oportuna y significativa, siendo la característica para lo cual fue trazado. Para esta investigación la validez del instrumento se dará por parte de un juicio de expertos, como se muestra en los anexos.

Por consiguiente, los cuestionarios de ambas variables serán sometidos a la confiabilidad del Alfa de Cronbach, en donde mediante el uso del SPSS 25 se

desarrollará los datos de la prueba piloto y de esta manera conseguir el valor de la fiabilidad de los instrumentos, a fin de conocer si es adecuado y comprensible los ítems para aplicar el instrumento al personal de la G.M.V, para Hernández, et al (2014), la confiabilidad es el grado en que el instrumento rinde resultados consecuentes y sólidos, para emplear dicha prueba se contará con el banco de datos resultado de la encuesta.

Según, el análisis de confiabilidad del objeto de investigación, los instrumentos de medición de estas dos variables resultaron de la siguiente manera:

Variables	Coefficiente	Relación
Condiciones de trabajo	0.996	Muy alta
Compromiso organizacional	0.993	Muy alta

3.5. Procedimientos

Se llevarán a cabo las coordinaciones con el gerente del área de mantenimiento vial de la empresa, a fin que otorgue su consentimiento para poder administrar el instrumento a los locadores de servicio, la recopilación de datos será de manera virtual, por Google Forms, produciéndose un banco de datos, acorde a los resultados para consiguiente estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En la indagación se examinarán los datos adquiridos por medio de la estadística descriptiva para encontrar los porcentajes y frecuencia de acuerdo a la población, y también a través de la estadística inductiva se confirmarán las hipótesis y determinarán las conclusiones que se obtendrán después de aplicado el instrumento a la muestra. (Davidian y Louis, 2012).

3.7. Aspectos éticos

Es necesario considerar la ética a fin de proseguir con el presente estudio, por tal motivo, en la actualidad, debe incluirse una serie de documentos al trabajo del investigador, como es el código de conducta y buenas prácticas del Committee on Publication Ethics,COPE,la cual se apoya en la visibilidad y rectitud rigiendo los patrones y orientación sobre las normas éticas para publicaciones científicas, igualmente,la declaración de Singapur se basó sobre la probidad marcando la pauta para el comportamiento sensato en investigación, de igual manera,el Código Nacional de la Integridad Científica realizado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), teniendo como propósito el fomento de las buenos hábitos y la integridad,en lo que se refiere a la investigación científica, innovación y desarrollo tecnológico en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (SINACYT), también, la Universidad Cesar Vallejo instituyó el código de ética en investigación, con la finalidad de difundir un material que obedezca con los modelos de rigor científico,honestidad,responsabilidad, e integridad de los derechos de autor y propiedad intelectual,previniendo cualquier tipo de replicas.

IV. RESULTADOS

Es muy importante analizar los datos obtenidos en la encuesta, y también es muy importante utilizar estadísticas para el análisis. De esta manera, la estadística descriptiva significa el uso de tablas y gráficos, como su nombre indica, como frecuencias simples o frecuencias porcentuales que describen variables.

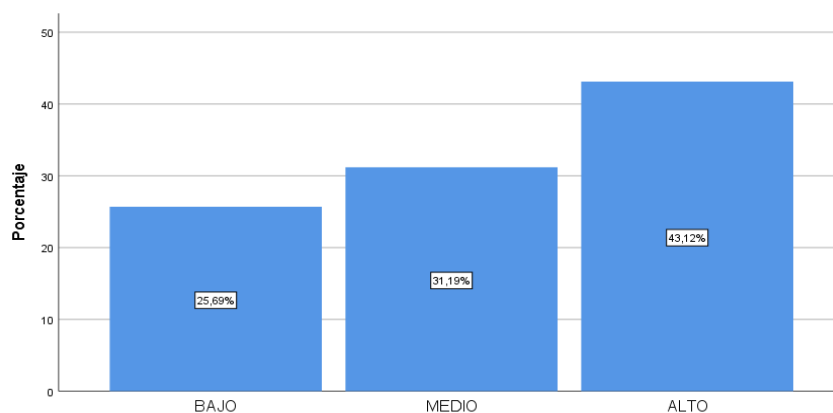
Tabla 1

Nivel de factores de estructura de trabajo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

FACTORES DE ESTRUCTURA DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	25,69	25,7	25,7
	Medio	34	31,19	31,2	56,9
	Alto	47	43,12	43,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 1

Factores de estructura de trabajo



En la Figura 1, se refleja el nivel de los factores de estructura de trabajo, así es que, en la tabla 1 se detalla que un porcentaje de 25,69 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores de estructura de trabajo es bajo, mientras que un 31,19 % lo considera medio, y para el 43,12 % del personal lo estima como un nivel alto, algunos integrantes de la G.M.V consideran que la naturaleza y tipo de trabajo no van acorde a su experiencia y nivel académico, por ello, no pueden desarrollar sus actividades con la intensidad necesaria para alcanzar los objetivos empresariales, además, la adquisición de las materias primas para realizar las actividades no siempre llegan a tiempo esto se debe a problemas de recursos financieros, es así que el contenido e integridad dedicado al trabajo encomendado no puede brindarse de la manera esperada.

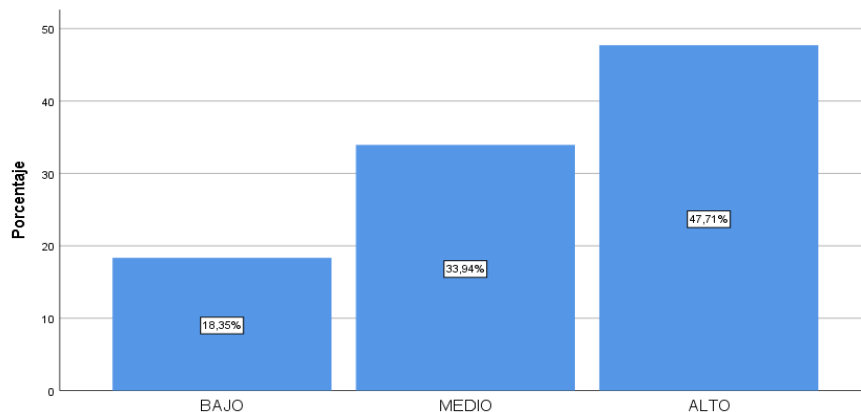
Tabla 2

Nivel de factores individuales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

FACTORES INDIVIDUALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	18,35	18,35	18,3
	Medio	37	33,94	33,94	52,3
	Alto	52	47,71	47,71	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 2

Factores individuales



En la Figura 2, se evidencia el nivel de los factores individuales, en la tabla 2 se detalla que un porcentaje de 18,35 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores individuales es bajo, un 33,94 % lo considera medio, y para el 47,71 % del personal lo estima como un nivel alto, ya que la posibilidad de desarrollo personal serviría para incrementar el interés intelectual del trabajador, puesto que la responsabilidad, el estatus que implica la designación del cargo y las condiciones de higiene y seguridad que la empresa le brinda colman sus expectativas.

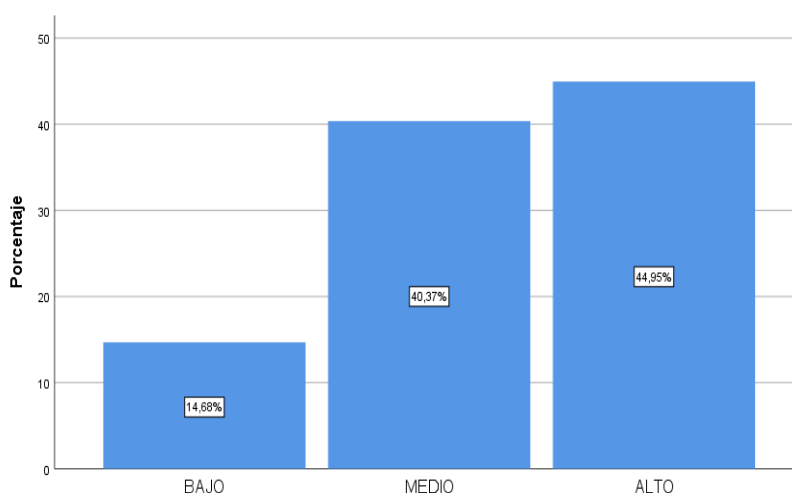
Tabla 3

Nivel de factores materiales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

FACTORES MATERIALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	14,68	14,68	14,68
	Medio	44	40,37	40,37	55,0
	Alto	49	44,95	44,95	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 3

Factores materiales



En la Figura 3, se evidencia el nivel de los factores materiales, en la tabla 3 se detalla que un porcentaje de 14,68 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores materiales es baja, un 40,37 % lo considera medio, y para el 44,95 % del personal lo estima como un nivel alto, puesto que la sensación de bienestar físico – ambiental, bienestar cinético – operacional, y ubicación – espacio son primordiales para el desenvolvimiento y desarrollo de los trabajadores ya que es fundamental para su bienestar durante su estancia en las instalaciones de la empresa.

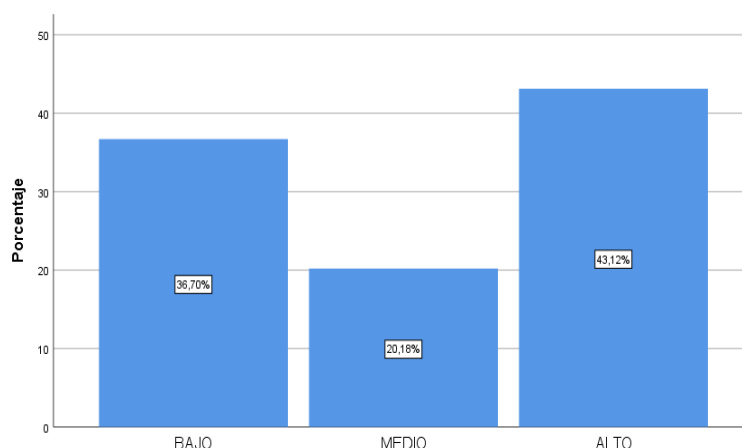
Tabla 4

Nivel de factores organizacionales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

FACTORES ORGANIZACIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	36,70	36,70	36,70
	Medio	22	20,18	20,18	56,90
	Alto	47	43,12	43,12	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Figura 4

Factores organizacionales



En la Figura 4, se evidencia el nivel de los factores organizacionales, por ello, en la tabla 4 se detalla que un porcentaje de 36,70 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores organizacionales es baja, un 20,18 % lo considera medio, y para el 43,12 % del personal lo estima como un nivel alto, ya que las políticas de la empresa no son difundidas de manera constante, además, a pesar de tener la condición de proveedor de servicio se cumple horarios de trabajo de 48 horas semanales, sobre el salario, para algunos no va acorde a su experiencia laboral y grado académico, a su vez, no se fomenta la estabilidad del empleo.

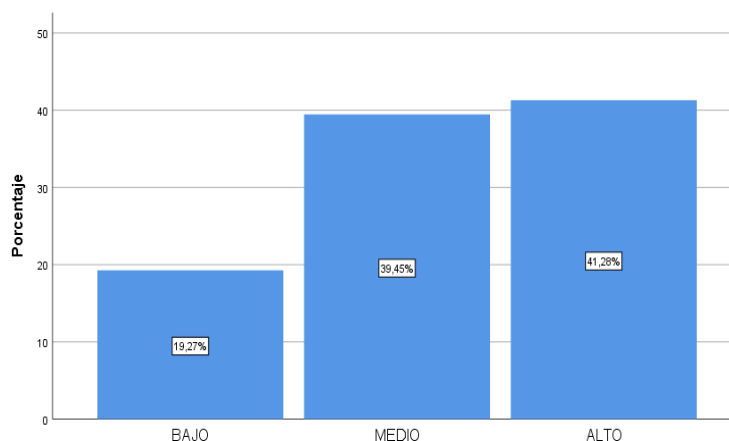
Tabla 5

Nivel de factores psicosociales en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

FACTORES PSICOSOCIALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	19,27	19,27	19,27
	Medio	43	39,45	39,45	58,7
	Alto	45	41,28	41,28	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Figura 5

Factores psicosociales



En la Figura 5, se evidencia el nivel de los factores psicosociales, por ello, en la tabla 5 se detalla que un porcentaje de 19,27 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores psicosociales es bajo, un 39,45 % lo considera medio, y para el 41,28 % del personal lo estima como un nivel alto, ya que los valores y actitudes personales y las relaciones interpersonales dentro de la jerarquía se ven afectadas por los favoritismos así como las características de mando se ven disminuidas por este mismo motivo, mientras que la información y los canales de comunicación se manejan a través de un sistema de gestión digital lo cual es algo impersonal.

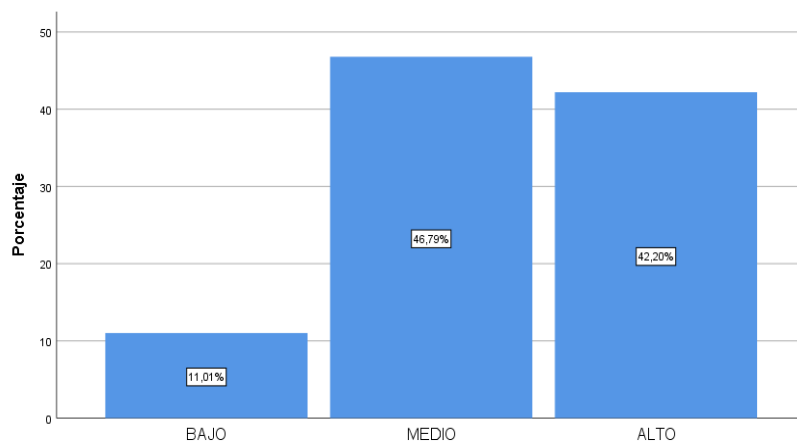
Tabla 6

Nivel de compromiso afectivo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

COMPROMISO AFECTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	11,01	11,01	11,0
	Medio	51	46,79	46,79	57,8
	Alto	46	42,20	42,20	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 6

Compromiso afectivo



En la Figura 6, se evidencia el nivel del compromiso afectivo, por ello, en la tabla 6 se detalla que un porcentaje de 11,01 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del compromiso afectivo es baja, un 46,79 % lo considera medio, y para el 42,20 % del personal lo estima como un nivel alto, debido a que, la dedicación emocional y el involucramiento que tiene los trabajadores para realizar sus actividades se relacionan con los valores institucionales que la empresa profesa y la lealtad del trabajador.

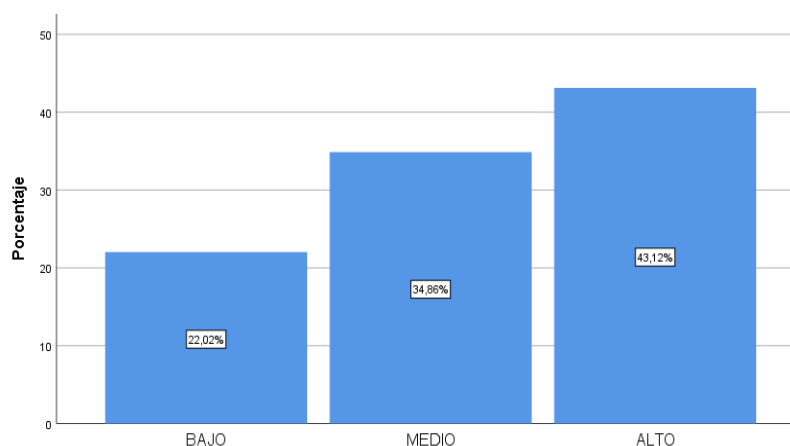
Tabla 7

Nivel de compromiso continuo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

COMPROMISO CONTINUO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	22,02	22,02	22,0
	Medio	38	34,86	34,86	56,9
	Alto	47	43,12	43,12	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Figura 7

Compromiso continuo



En la Figura 7, se evidencia el nivel del compromiso continuo, según, la tabla 7 se detalla que un porcentaje de 22,02 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del compromiso continuo es baja, un 34,86 % lo considera medio, y para el 43,12 % del personal lo estima como un nivel alto, ya que no se dan oportunidades laborales en la empresa, además del valor económico y la inversión tiempo que el trabajador dedica a su institución a fin de cumplir con las tareas encomendadas, no es suficiente para la empresa ya que no demuestra mejorar las oportunidades de crecimiento profesional y retener a las personas talentosas.

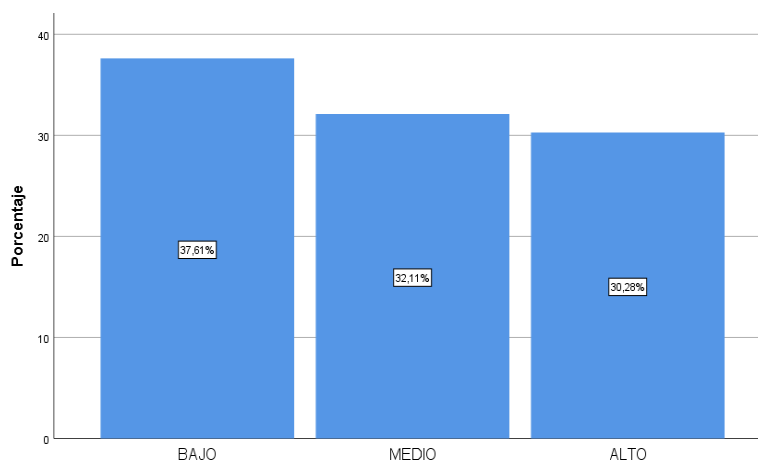
Tabla 8

Nivel de compromiso normativo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

COMPROMISO NORMATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	37,61	37,61	37,61
	Medio	35	32,11	32,11	69,7
	Alto	33	30,28	30,28	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Figura 8

Compromiso normativo



En la Figura 8, se evidencia el nivel del compromiso normativo, según la tabla 8 se detalla que un porcentaje de 37,61 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del compromiso normativo es bajo, un 32,11 % lo considera medio, y para el 30,28 % del personal lo estima como un nivel alto, ya que las razones morales o éticas, la lealtad y el sentido de obligación no es algo que se perciba en los trabajadores de la G.M.V, no existe un apego ni un sentimiento de lealtad.

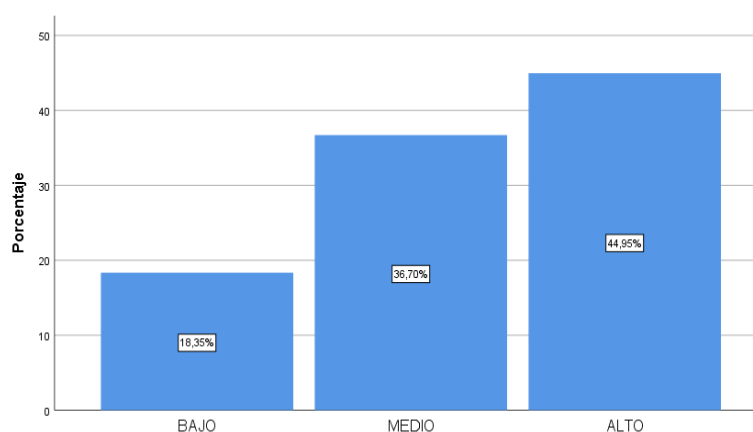
Tabla 9

Nivel de Condiciones de trabajo en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

CONDICIONES DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	18,35	18,35	18,3
	Medio	40	36,70	36,70	55,0
	Alto	49	44,95	44,95	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Figura 9

Condiciones de trabajo



En la Figura 9, se evidencia el nivel de las condiciones de trabajo, según la tabla 9 se detalla que un porcentaje de 18,35 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de las condiciones de trabajo es baja, un 36,70 % lo considera medio, y para el 44,95 % del personal lo estima como un nivel alto ya que en los factores de estructura de trabajo se delimitan las metas y objetivos, repartiendo las tareas y/o actividades al personal asegurándose que, con el reparto de tareas, se aproveche al máximo los recursos con los que se dispone, los factores individuales implicados al desenvolvimiento de las personas que conforman una entidad social, por tener sus necesidades propias que complacer,

además los factores materiales que se refiere al bienestar físico - ambiental, la intervención de la empresa en la colectividad, mientras que los factores organizativos son elementos de la estructura, categoría, organización de la empresa, los factores psicológicos y sociales son factores del entorno *de trabajo* y evidentemente relacionado con la organización, el tema del trabajo y el desarrollo de las actividades, y pueden influir en el bienestar y salud (física, mental o social) en el trabajo.

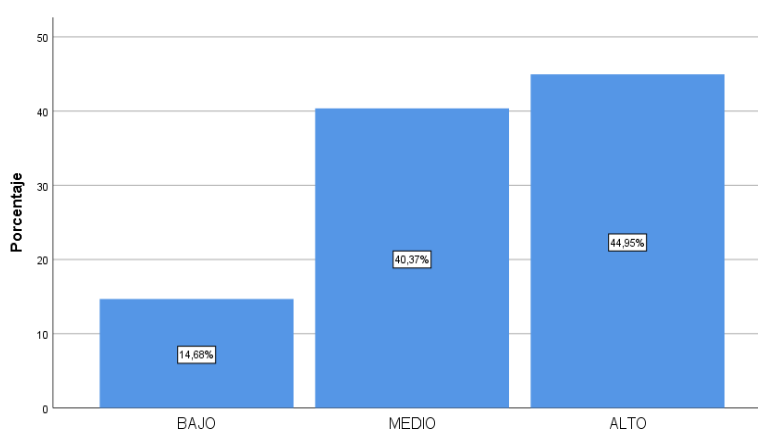
Tabla 10

Nivel de Compromiso Organizacional en el personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022

COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	16	14,68	14,68	14,68
	Medio	44	40,37	40,37	55,0
	Alto	49	44,95	44,95	100,0
Total		109	100,0	100,0	

Figura 10

Compromiso organizacional



En la Figura 10, se evidencia el nivel del compromiso organizacional, según la tabla 10 se detalla que un porcentaje de 14,68 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del compromiso organizacional es

bajo, un 40,37 % lo considera medio, y para el 44,95 % del personal lo estima como un nivel alto, debido a que, el compromiso afectivo alude a la carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores, mientras que el compromiso continuo implica el valor económico que se percibe por permanecer en una organización en comparación a retirarse, y como también el compromiso normativo que trata sobre el deber de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

A su vez, el análisis inferencial proporciona material para acceder a la evaluación sistemática y eficaz de una muestra de la población a investigar.

Considerando la prueba de Hipótesis General, en la H_0 : No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022 y la H_1 : Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

Tabla 11

Correlación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

Correlaciones				
		Condiciones De Trabajo		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones De Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Se observa una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05, a su vez, es menor a 0.01, por lo que se puede decir que es una relación significativa, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: las condiciones de

trabajo influyen en el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal Ate, 2022. El grado de correlación es de 0.986, lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Así como, la prueba de Hipótesis Específicas N° 1:

Ho: No existe relación significativa entre los factores de estructura de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

H1: Existe relación significativa entre los factores de estructura de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

Tabla 12

Correlación entre los factores de estructura de trabajo y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

Correlaciones			Factores De Estructura De Trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Factores De Estructura De Trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 109	,984** ,000 109
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,984** ,000 109	1,000 . 109

Los factores de estructura de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022, ya que la significación bilateral es de ,000 siendo menor a 0,05 en este

caso se rechaza la H0 y se acepta la H1, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman,984", esto representa una correlación positiva muy fuerte.

También la prueba de Hipótesis Específicas N° 2

Ho: No existe relación significativa entre los factores individuales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

H1: Existe relación significativa entre los factores individuales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

Tabla 13

Correlación entre los factores individuales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

		Correlaciones		
			Factores Individuales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Factores Individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Los factores individuales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022, ya que la significación bilateral es de ,000 siendo menor a 0,05 en este caso se rechaza la H0 y se acepta la H1, según, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,978", esto representa una correlación positiva muy fuerte.

Asimismo, la prueba de hipótesis específicas N° 3:

Ho: No existe relación significativa entre los factores materiales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

H1: Existe relación significativa entre los factores materiales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

Tabla 14

Correlación entre los factores materiales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

			Correlaciones	
			Factores Materiales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Factores Materiales	Coeficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Los factores materiales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022, ya que la significación bilateral es de ,000 siendo menor a 0,05 en este caso se rechaza la H0 y se acepta la H1, según, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,970", esto representa una correlación positiva muy fuerte.

Como también, Prueba de Hipótesis Específicas N° 4:

Ho: No existe relación significativa entre los factores organizacionales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

H1: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

Tabla 15

Correlación entre los factores organizacionales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

		Correlaciones		
			Factores Organizacionale s	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Factores Organizacionales	Coeficiente de	1,000	,987**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de	,987**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	109	109	

Los factores organizacionales se relacionaron significativamente con el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022, ya que la significación bilateral es de ,000 siendo menor a 0,05 en este caso se rechaza la H0 y se acepta la H1, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,987", esto representa una correlación positiva muy fuerte.

Finalmente, la Prueba de Hipótesis Específicas N° 5:

Ho: No existe relación significativa entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

H1: Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022.

Tabla 16

Correlación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

		Correlaciones		
			Factores Psicosociales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Factores Psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,984**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,984**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de la G.M.V de una empresa municipal, Ate 2022, ya que la significación bilateral es de ,000 siendo menor a 0,05 en este caso se rechaza la H0 y se acepta la H1, según, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es ,984”, esto representa una correlación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada “Condiciones de Trabajo y Compromiso Organizacional del Personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una Empresa Municipal, Ate 2022” se realizó debido a la importancia de ofrecer al trabajador las mejores condiciones de trabajo para cuidar su salud, abarcando además de los aspectos ambientales y técnicos, los aspectos organizacionales y de gestión laboral para lograr el compromiso organizacional de los empleados son fundamentales para desarrollar sus funciones de manera más productiva que aquellos que no lo hacen. Cuando los empleados se sienten seguros de su contribución a la empresa, es más probable que se enorgullezcan de su trabajo y tengan éxito.

Asimismo, en este trabajo se evaluaron dos variables condiciones de trabajo y compromiso organizacional, la información se recopiló mediante instrumentos de cuestionario, cuyos resultados se interpretaron con la ayuda del análisis estadístico.

Se concluyó que, existe una correlación entre las condiciones de trabajo de y el compromiso organizacional con una correlación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional del personal de mantenimiento vial de una empresa municipal, Ate 2022, con un resultado de análisis que demuestra una correlación de 0,986, lo que indica que la relación entre las variables es positiva perfecta.

Se aprecia similar resultado en el estudio de Oviedo, et, Al. (2016) en su investigación, concluyeron que las deficiencias encontradas son relacionadas con las condiciones climáticas, carga física, y ruido por ello, es importante que los gerentes reconozcan el valor de preocuparse por las condiciones de trabajo y salud en lugar de pensar que es una mera obligación debe cumplir para evitar problemas con la ley, mientras que en la presente investigación se evaluaron los factores materiales obteniéndose como resultado que el 14,68 % del personal de la G.M.V considera que la influencia de los factores materiales es baja, un 40,37 % lo

considera medio, y para el 44,95 % del personal lo estima como un nivel alto, evidenciando que, la sensación de bienestar físico – ambiental, bienestar cinético – operacional, y de ubicación – espacio son primordiales para el desenvolvimiento y desarrollo de los trabajadores siendo importante para su bienestar durante el desarrollo de sus actividades dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, coincidiendo con los autores, en que los factores materiales se tratan de cuidar el bienestar físico – ambiental, es decir un entorno saludable, y medio-ambientalmente agradable, así como un bienestar cinético – operacional otorgando elementos, equipos y otros accesorios que serían necesarios para el desempeño de la tarea, y de ubicación – espacio por las peculiaridades del trabajo, lo relacionado a la iluminación, ubicación geográfica del local de la empresa, entre otros.

Como también en la investigación de, Fuentes, et, Al (2022), analizó la relación entre las diferentes dimensiones de las condiciones de trabajo y las dimensiones del burnout para identificar los posibles riesgos y factores estresantes que pueden conducir al burnout, concluyendo que promover el desarrollo de los trabajadores, es una condición deseable y necesaria de cualquier lugar de trabajo, siendo fundamental monitorear las exigencias derivadas de los procesos, con el enriquecimiento laboral y otras formas de desarrollo de los empleados para evitar generar un estrés excesivo que pueda afectar la salud y bienestar de los empleados y, en esa medida, su desempeño y compromiso con la organización, así como en esta investigación, se consideró a los factores individuales resultando un porcentaje de 18,35 % del personal de la G.M.V consideró que la influencia de los factores individuales es bajo, un 33,94 % lo considera medio, y para el 47,71 % del personal lo estima como un nivel alto, en lo que respecta al desarrollo personal para incrementar el interés intelectual del trabajador, la responsabilidad de su puesto, en algunos casos, el estatus que implica la designación de un cargo y las condiciones de higiene y seguridad que la empresa le brinda colmen con sus expectativas, por eso, concuerdan con los autores, en que los factores individuales procuran la posibilidad de desarrollo personal el incluir actividades que impulsan el desarrollo de las habilidades personales, hábitos y forma de pensar adecuadas como medio para intentar mejorar la calidad de vida, y

contribuir a la realización de sueños y aspiraciones, lo cual promueve el Interés intelectual del trabajador, a fin de afrontar con responsabilidad las actividades encomendadas por el estatus y/o posición designado dentro de la organización.

Así como el trabajo de, Silva y De Oliveira (2015) en su artículo se centró en cómo los operarios perciben las condiciones de trabajo y el clima de seguridad de su organización, así como la relación entre la percepción de estos dos fenómenos. Participaron del evento 195 trabajadores de una empresa de construcción civil de Belo Horizonte. Los resultados mostraron que los participantes percibían el trabajo es repetitivo, que les provocaba estrés y que los exponía a cambios corporales naturales. Sintiendo que necesitan cualificación profesional, valoran el trabajo en equipo y están abiertos a la definición de sus actividades. Tal como en esta investigación se evaluó los factores de estructura de trabajo, resultando un porcentaje de 25,69 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia que los factores de estructura de trabajo es bajo, mientras que un 31,19 % lo considera medio, y para el 43,12 % del personal lo estima como un nivel alto, sobre la naturaleza y tipo de trabajo no van acorde a la experiencia y nivel académico, por ello, el personal no puede desarrollar sus actividades con la intensidad necesaria para alcanzar los objetivos empresariales, además, la adquisición de las materias primas para realizar las actividades no siempre llegan a tiempo esto se debe a problemas de recursos financieros, es así que el contenido e integridad dedicado al trabajo encomendado no puede brindarse de la manera esperada, por tal motivo concuerdan con los autores a que los factores de estructura de trabajo es donde se delimitan las metas y objetivos, repartiendo las tareas y/o actividades al personal asegurándose que, con el reparto de tareas, se aproveche al máximo los recursos con los que se dispone, a fin de evitar el stress.

También, Panomarioviene y Wrocławska, (2021), tuvo como objetivo evaluar la legislación laboral lituana y polaca a través del prisma de sus disposiciones constitucionales y estatutarias, teniendo en cuenta los principios fundamentales supranacionales relacionados con este tema, llegando a la conclusión que, la

garantía de las vacaciones anuales debe ser compatible con los principios de igualdad y justicia social, basado en el resguardo de la distinción humana y las normas para un trabajo decente, mientras que en este trabajo se evaluó los factores organizacionales, resultando un porcentaje de 36,70 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores organizacionales es baja, un 20,18 % lo considera medio, y para el 43,12 % del personal lo estima como un nivel alto, acerca de las políticas de la empresa las cuales no son difundidas de manera constante, además, a pesar de tener la condición de proveedor de servicio, el personal cumple horarios de trabajo de 48 horas semanales, sobre el salario, para algunos no va acorde a su experiencia laboral y grado académico, a su vez, no se fomenta la estabilidad del empleo, , coincidiendo con los autores en que los factores organizacionales deben de ser total competencia de los directivos puesto que, deben ser capaces de construir equipos y proveerles dirección, energía, cohesión, soporte para los procesos de cambio y los beneficios de acuerdo a ley a fin de cumplir con sus obligaciones asignadas.

Por su parte, Lu, Chou y Cooper (2022) tuvieron como propósito general de su estudio el determinar los niveles de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, concluyendo, que ambas variables se asociaron debido a los valores de correlación obtenidos. Demostrando que se logran reducciones en las altas tasas de rotación, como el ausentismo, cuando se aplican medidas correctivas mejorando la percepción de los empleados sobre las condiciones de trabajo, mientras que en este trabajo se evaluaron los factores psicosociales resultando un porcentaje de 19,27 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia de los factores psicosociales es bajo, un 39,45 % lo considera medio, y para el 41,28 % del personal lo estima como un nivel alto, debido a que los valores y actitudes personales y las relaciones interpersonales dentro de la jerarquía se ven afectadas por favoritismos hacia algunos miembros del equipo de trabajo, por esta razón las características de mando del jefe inmediato se ve disminuida, mientras que la información y los canales de comunicación se manejan a través de un sistema de gestión digital lo cual es algo impersonal, coincidiendo con los autores en que los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente

relacionadas con la organización, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.

Por otro lado, Hernández, Jaramillo, y Hernández (2021) en su trabajo tuvo como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de empleador a través de un estudio cuantitativo y transversal, en las pequeñas, medianas y grandes empresas de la industria de la confección en Tlaxcala, México. Los resultados obtenidos confirman la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de empleados, concluyendo que, para reducir la rotación de empleados, los gerentes de RRHH deben promover el desarrollo emocional de los empleados, mientras que en este trabajo se evaluó el compromiso afectivo obteniendo un resultado de 11,01 % el personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del compromiso afectivo es bajo, un 46,79 % lo considera medio, y para el 42,20 % del personal lo estima como un nivel alto ya que la dedicación emocional y el involucramiento que tiene los trabajadores para realizar sus actividades se relacionan con los valores institucionales que la empresa profesa, coincidiendo con los autores en que el compromiso afectivo alude a la carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores.

Además, Gogoi y Gogoi (2022) en su trabajo buscó la relación entre crecimiento profesional y compromiso organizacional, para lo cual realizó una encuesta entre los empleados de una empresa de embalaje en Guwahati, Assam, concluyeron que existe relación entre variables haciendo que sea crucial para los empleadores encontrar los medios y estrategias para mejorar las oportunidades de crecimiento profesional en sus organizaciones para retener a personas talentosas, mientras que en este trabajo se evaluó el compromiso continuo, obteniendo un resultado de un 22,02 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del C.C es bajo, un 34,86 % lo considera medio, y para el 43,12 % del personal lo estima como un nivel alto, debido a que no se dan

oportunidades laborales y de crecimiento en la empresa, además del valor económico y la inversión tiempo que el trabajador dedica a su institución, a fin de cumplir con las tareas encomendadas, coincidiendo con la el autor ya que es necesario que la institución demuestre el interés de buscar los medios y estrategias para mejorar las oportunidades de crecimiento profesional y retener a las personas talentosas.

Así como, Fabián, (2019), tuvo como objetivo identificar la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. Concluyendo que no hay relación significativa entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato del trabajador; aunque, observó que los trabajadores de contrato indeterminado obtuvieron mayor puntaje al contrastarlos con los de contrato renovable, mientras que este trabajo evaluó el compromiso normativo resultando que un porcentaje de 37,61 % del personal de la G.M.V de una empresa municipal considera que la influencia del compromiso normativo es bajo, un 32,11 % lo considera medio, y para el 30,28 % del personal lo estima como un nivel alto ya que las razones morales o éticas, la lealtad y el sentido de obligación no es algo que se perciba en los trabajadores de la G.M.V, no existe un apego ni un sentimiento de lealtad, coincidiendo con el autor, porque este tipo de compromiso hace referencia al apego del empleado con la institución basándose en un sentido de lealtad y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber, en este caso el personal decide mantenerse en la empresa por la conveniencia de mantener el trabajo por los costes asociados al perderlo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar que las condiciones de trabajo influyen en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022, a través de la prueba de hipótesis general, resultando una relación significativa de (0,986), lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Segundo: Se logró determinar que los factores de estructura de trabajo influyen en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022, a través de la prueba de hipótesis específica N° 01 resultando una relación significativa de (0,984), lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Tercero: Se logro determinar que los factores individuales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022, a través de la prueba de hipótesis específica N° 02, resultando una relación significativa de (0,978), lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Cuarto: Se logro determinar que los factores materiales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022, a través de la prueba de hipótesis específica N° 03, resultando una relación significativa de (0,970), lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Quinto: Se logro determinar que los factores organizacionales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022, a través de la

prueba de hipótesis específica N° 04, resultando una relación significativa de (0,987), lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Sexto: Se logro determinar que los factores psicosociales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022, resultando una relación significativa de (0,984), lo que señala que tiene un nivel de correlación positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al gerente del área de mantenimiento vial, generar un ambiente saludable y seguro para los colaboradores, propiciando un sentimiento de bienestar, esto ayudaría a incrementar el compromiso.
- Segundo: Se recomienda al gerente del área de mantenimiento vial, generar metas y objetivos a los trabajadores asignando tareas y/o actividades de acuerdo a sus habilidades asegurándose que se aproveche al máximo los recursos que se disponen.
- Tercero: Se recomienda al gerente del área de mantenimiento vial, tomar en cuenta las necesidades de cada trabajador a fin de generar estrategias motivacionales.
- Cuarto: Se recomienda al gerente de logística, mantener y mejorar las condiciones de trabajo de la oficina, a fin, de que la estadía del personal sea cómoda y agradable.
- Quinto: Se recomienda al gerente de recursos humanos, realizar un estudio a fin de que el salario de los trabajadores este acorde a sus habilidades, competencias y grado académico.
- Sexto: Se recomienda al Gerente de Mantenimiento Vial, generar un estilo de liderazgo que genere una comunicación asertiva a fin, que la información fluya, tanto de manera ascendente como descendente.

REFERENCIAS

- Abanto (2017) Compromiso Organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2881/1/RE_PSICO_USAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Abbas, Q., & Ahmad, S. J. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255-276.
actualizado por Liliana Patricia Nieto Suárez. -- 3a. ed. – Bogotá : Ecoe Ediciones, 2017.
- Akamine (2017). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017. Obtenido de Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22555>
- Aldana Rivera, Edna. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*. 39. 13.
- Bacilioa, P. J. (2019). Las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en el periodo 2017 . Pasco, Perú.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND_81e3fe422656224a448e7d8fc5e8183f#:~:text=http%3A//repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1004
- Báez Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.4259/ibk.29.428>
- Cavalcante Queiroz, G., Cavalcanti Sá de Abreu, M., & Dias Pedro Cordova, E. (2018). Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co,sede S.J.L 2018. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28842/Cordova_PEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y Cualitativa, Cuantitativa y Mixta. (2. a ed.). Lima: San Marcos.

- Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2016). Culture organisationnelle, conditions de l'organisation du travail et épuisement professionnel. *Industrial Relations / Relations Industrielles*, 71(1), 156–187. <https://doi.org/10.7202/1035906ar>
- El Peruano (2020, 05 de setiembre) Delimitan características de las condiciones laborales. <https://elperuano.pe/noticia/102214-delimitan-las-caracteristicas-de-las-condiciones-laborales>
- Equipo editorial. (17 de enero de 2022). Teoría del entorno de Florence Nightingale. Liferder. Recuperado de <https://www.liferder.com/teoria-entorno-florence-nightingale/>.
- Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., Espinoza Gracia, K. D., Mercado Ibarra, S. M., & Ochoa Ávila, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (66). <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Fuentes Flores, E., Cruz Torres, C. E., & García y Barragán, L. F. (2022). Working conditions and burnout in personnel of a Mexican government agency. *Cuadernos de Administración*, 38(73), 1–11. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i73.11069>
- Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral, Buenos Aires. URL:<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral>
- Genari, D., & Macke, J. (2022). Sustainable Human Resource Management Practices and the Impacts on Organizational Commitment. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 62(5), 1–23. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- Gestión TV (2017, 11 de junio) ¿En qué consisten las condiciones de trabajo? <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>
- Gogoi, B., & Gogoi, C. (2022). Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment of Employees. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 91–112.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=158596076&lang=es&site=ehost-live>

- Griffin, R. W., Phillips, J. M., Gully, S. M. (2020). Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9979>
- Hackman, J. Richard; Oldham, Greg R. (agosto de 1976). «Motivation through the design of work: test of a theory». *Organizational Behavior and Human Performance* 16 (2): 250-279. [doi:10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Henao (2017) Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud / Fernando Henao Robledo ; 269 p. – (Ingeniería y salud en el trabajo. Seguridad y salud en el trabajo)
- 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, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6. a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. [Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral] *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83)
- Kruse, Kevin, (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. *Revista Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>
- Lisandro, A. P., Amaya, R. A., Aurea, R. S., & Rosa, G. L. (2022). Validación de instrumento sobre gestión de calidad en Centros de Investigación Universitarios de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 386-407. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37697>
- López Armes, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(95), 656–668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>

- Lu, L., Chou, C. Y., & Cooper, C. L. (2022). Personal and social resources in coping with long hours of the Chinese work condition: the dual roles of detachment and social motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1606–1640. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1779778>
- Magdalena R. Huilcapi-Masacon, Gabriela A. Castro-López, Georgina A. Jácome-Lara (2017). Motivación, las teorías y su relación en el ámbito empresarial DOI: <https://doi.org/10.23857/pocaip>, URL de la Licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>
- Martínez Ruiz, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6401>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R. Steers, R. y Porter, L. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of vocational behavior*, San Diego, v.14, p.224-247, 1979.
- Nava, Ramos & García. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, [S.I.], p. 23 - 43, ago.2021. ISSN 2007-5278. Disponible en: <<https://recai.uaemex.mx/article/view/16066>>. Fecha de acceso: 27 sep. 2022 doi: <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16066>.
- Nicomedes Teodoro, Esteban Nieto. (2018). Tipos de investigación. *Aliciar*, 1-4. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c1_93546b0187/Details
- Ocsa y Huayra (2017) Condiciones de trabajo del personal del Área de Mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)*. ILO Departments. [En línea] 11 noviembre 2016. [/travail/lang--es/index.htm](http://travail/lang--es/index.htm)

- Oviedo-Trespalacios, O., Martínez-Buelvas, L. P., Hernández-Kligman, J. D., & Escobar-Osorio, J. A. (2016). Work conditions assessment in manufacturing organizations in the colombian caribbean region. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, 81, 73–80. <https://doi.org/10.17533/udea.redin.n81a07>
- Panomarioviene, y Wrocławska. (2021). The Right to Annual Leave as a Basic Guarantee for Safe and Healthy Conditions at Work. Remarks Based on Lithuanian and Polish Legal Regulations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 33(3), 143–169. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09363-5>
- Peña, Maricela Carolina and Díaz Díaz, Ma. Guadalupe and Chávez Macías, Adriana Guadalupe and Sánchez Esparza, Cesar Eduardo, *El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Compromiso as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses)* (2016). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 9 (5) p. 95-105, disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(2), 85–92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Robbins y Judge (2017). *Comportamiento Organizacional* (17a. ed.). Pearson Educación. ISBN: 9786073239851
- Romero, Franco y Dorado (2017) Revisión de la literatura sobre Nightingale en la actualidad. *Rev Paraninfo Digital*, p. 27. Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n27/141.php>
- RPP, Redacción. (29 de Abril de 2022). RPP.PE. Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/dia-del-trabajo-cuales-son-las-condiciones-laborales-en-el-peru-noticia-1402141#:~:text=Aunque%20en%20el%202021%20hubo,peruanos%20pertencen%20al%20sector%20informal>.
- Ruiz K.A., Roncal P.B., Quiroz J.C.V.(2021) *Occupational commitment and Labor satisfaction of the operating staff of a peruvian agroindustry*. Recuperado de: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

[85122017127&doi=10.18687%2fLACCEI2021.1.1.446a&partnerID=40&md5=fd05063c40fb697c988a992a02770537](https://doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.446a&partnerID=40&md5=fd05063c40fb697c988a992a02770537).DOI:10.18687/LACCEI2021.1.1.446

a

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Sánchez & Vergara. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 53, 207–231.

Silva, M. C., & De Oliveira Borges, L. (2015). Condições de trabalho e clima de segurança dos operários da construção de edificações. *Revista Psicologia. Organizacoes e Trabalho*, 15(4), 407–416. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.626>

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar una investigación científica

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz De Operacionalización De Variables

Condiciones de Trabajo y Compromiso Organizacional del Personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una Empresa Municipal, Ate 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escalas
CONDICIONES DE TRABAJO	Según Henao (2017) afirma que es un conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias, tanto para el propio individuo como para la empresa.	Las condiciones de trabajo se dividen en cinco factores y son: factores de estructura del trabajo, individuales, materiales, organizacionales y psicosociales.	Factores de estructura del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y tipo. - Intensidad. - Materias primas y estándares de producción. - Contenido e integridad 	1,2,3,4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal
			Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad desarrollo personal. - Interés intelectual. - Responsabilidad y estatus que implica. - Condiciones higiene y seguridad. 	5,6,7,8		
			Factores materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar físico - ambiental. - Bienestar cinético - operacional. - Ubicación, espacio 	9,10,11		
			Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de la empresa. - Horarios de trabajo. - Salario. - Estabilidad del empleo 	12, 13, 14, 15		
			Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Valores y actitudes - Relaciones interpersonales dentro de la jerarquía. 	16,17, 18		

				– Características de mando, información y canales de comunicación			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Para Robbins y Judge (2017), se define como la identificación del individuo con la organización que lo emplea.	El compromiso organizacional se mide a través de la percepción de tres componentes que son: compromiso afectivo, continuo y normativo.	Compromiso afectivo	– Dedicación emocional – Involucramiento – Creencia en los valores institucionales	19,20, 21	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal
			Compromiso continuo	– Oportunidades laborales – Valor económico – Inversión tiempo	22,23, 24		
			Compromiso normativo	– Razones morales o éticas – Lealtad – Sentido de obligación	25, 26, 27		

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLES

Condiciones de Trabajo y Compromiso Organizacional del Personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una Empresa Municipal, Ate 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>¿Cómo influyen las Condiciones de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1.- ¿Cómo influyen los factores de estructura de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022?</p> <p>2.- ¿Cómo influyen los factores individuales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.- Determinar la influencia de los factores de estructura de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>2.- Determinar la influencia de los factores individuales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p>	<p>Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p style="text-align: center;">HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1.- Los factores de estructura de trabajo influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>2.- Los factores individuales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p>	CONDICIONES DE TRABAJO	Factores de estructura del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y tipo. - Intensidad. - Materias primas y estándares de producción. - Contenido e integridad 	1, 2, 3, 4	<p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>
				Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de desarrollo personal. - Interés intelectual. - Responsabilidad y estatus que implica. - Condiciones higiene y seguridad 	5, 6, 7, 8	
				Factores materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar físico - ambiental. - Bienestar cinético - operacional. - Ubicación, espacio 	9, 10, 11	
				Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de la empresa. - Horarios de trabajo. - Salario. - Estabilidad del empleo 	12, 13, 14, 15	
				Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Valores y actitudes - Relaciones 	16, 17, 18	

<p>una empresa municipal, Ate 2022?</p> <p>3.- ¿Cómo influyen los factores materiales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022?</p> <p>4.- ¿Cómo influyen los factores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022?</p> <p>5.- ¿Cómo influyen los factores psicosociales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022?</p>	<p>3.- Determinar la influencia de los factores materiales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>4.- Determinar la influencia de los factores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>5.- Determinar la influencia de los factores psicosociales en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p>	<p>de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>3.- Los factores materiales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>4.- Los factores organizacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p> <p>5.- Los factores psicosociales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022</p>	<p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>		<p>interpersonales dentro de la jerarquía.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características de mando, información y canales de comunicación 		
Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicación emocional - Involucramiento - Creencia en los valores institucionales 	19, 20, 21					
Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades laborales - Valor económico - Inversión tiempo 	22, 23, 24					
Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Razones morales o éticas - Lealtad - Sentido de obligación 	25, 26, 27					

ANEXO 3

FICHA TECNICA

FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO N° 01

Nombre	:	Condiciones de trabajo
Autor	:	Henao Robledo Fernando (Adaptado por Obregón Blanco Jacqueline Geraldine)
Dimensiones	:	Factores de estructura de trabajo Factores individuales Factores materiales Factores organizacionales Factores psicosociales
Duración	:	20 minutos
Significación	:	Mide las condiciones de trabajo
Estructura	:	El instrumento cuenta con 5 dimensiones, la primera dimensión tiene 4 ítems, la segunda tiene 4 ítems, la tercera tiene 3 ítems, la cuarta tiene 4 ítems y la quinta tiene 3 ítems, haciendo un total de 18 ítems siendo medido por la siguiente escala:
Siempre (5)		
Casi siempre (4)		
A veces (3)		
Casi nunca (2)		
Nunca (1)		

FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO N° 02

Nombre	:	Compromiso organizacional
Autor	:	Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (Adaptado por Obregón Blanco Jacqueline Geraldine)
Dimensiones	:	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo
Duración	:	20 minutos
Significación	:	Mide el compromiso organizacional
Estructura	:	El instrumento cuenta con 3 dimensiones, la primera dimensión tiene 3 ítems, la segunda tiene 3 ítems, y la tercera tiene 3 ítems, haciendo un total de 9 ítems siendo medido por la siguiente escala:
Siempre (5)		
Casi siempre (4)		
A veces (3)		
Casi nunca (2)		
Nunca (1)		

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Tabla 17

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa de Cronbach

	Coeficiente	Relación
1	0.00 a +/- 0.20	Despreciable
2	0.20 a 0.40	Bajo o Ligera
3	0.40 a 0.60	Moderada
4	0.60 a 0.80	Marcada
5	0.80 a 1.00	Muy alto

Instrumento de recolección de datos

“Condiciones de Trabajo y Compromiso Organizacional del Personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una Empresa Municipal, Ate 2022”

OBJETIVO: Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el compromiso organizacional del personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una empresa municipal, Ate 2022.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S = 5	CS = 4	AV = 3	CN = 2	N = 1

ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		S	CS	AV	CN	N
1	Por la naturaleza y tipo de trabajo, considera que el cargo asignado es ideal para Ud.					
2	Trabaja con intensidad a fin de alcanzar los objetivos trazados por la empresa.					
3	La empresa le brinda las materias primas para desarrollar su trabajo y cumple con los estándares de producción.					
4	El contenido e integridad de su trabajo cumple con los principios que caracterizan a la empresa.					
5	Tiene posibilidad de crecimiento y desarrollo personal dentro de la empresa.					

6	Sus actividades laborales despiertan un interés intelectual.					
7	La responsabilidad y estatus que implica su cargo requiere de un esfuerzo continuo.					
8	La empresa le brinda las condiciones de higiene y seguridad de acorde a las normas vigentes.					
9	Para la empresa es primordial el bienestar físico – ambiental del personal creando ambientes propicios para el cumplimiento de su trabajo.					
10	La empresa se preocupa por su bienestar cinético – operacional brindándole un espacio adecuado para desarrollar sus actividades.					
11	La ubicación – espacio donde se encuentra la empresa es idóneo para usted.					
12	Se difunde constantemente las políticas de la empresa para conocimiento de los trabajadores					
13	Existe flexibilidad con respecto a los horarios de trabajo.					
14	Se encuentra satisfecho con el salario asignado, pues va alineado a su experiencia laboral y formación académica.					
15	La institución promueve la estabilidad del empleo.					
16	Considera que sus valores y actitudes son apreciados por la institución.					
17	Las relaciones interpersonales dentro de la jerarquía generan un ambiente saludable en la empresa.					
18	Cree que su gerente y/o jefe inmediato demuestra características de mando, información y gestión eficiente de los canales de comunicación.					
19	Considera que su dedicación emocional hacia el logro de los objetivos institucionales es retribuida.					
20	Percibe un involucramiento de su persona hacia la empresa.					
21	Cree en los valores que la empresa instituye.					
22	Constantemente busca mejores oportunidades laborales.					
23	La gestión del valor económico de la empresa se crea a través del cumplimiento de los planes estratégicos.					
24	Considera que su inversión tiempo dedicado a la empresa va					

	de acuerdo al salario asignado.					
25	Sus razones morales o éticas no se ven quebrantadas por ningún tipo de beneficio o ventaja que su cargo le otorga,					
26	La empresa fomenta la lealtad demostrando que se esfuerza por el bienestar de sus trabajadores.					
27	Su sentido de obligación es una de las razones por la cual no busca otra opción laboral.					

ANEXO 5 CÁLCULO DE LA MUESTRA

Para poder determinar con exactitud la muestra se empleó la fórmula que se detalla continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N = Total de la población (150 locadores)

Z²_α = 1.96 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.50)

q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.50)

d = precisión (en este caso deseamos un 5%).

$$n = \frac{150 * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (150 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 109$$

ANEXO 6

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 18

Coefficiente de Correlación de Spearman

Valores	Significado
-1.00	Correlación nula perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Nivel de significancia

Regla de decisión:

Sig. Bilateral $\leq 0,05$ en este caso se rechaza el H0 y se acepta la H1.

Sig. Bilateral $> 0,05$ en este caso se rechaza el H1 y se acepta la H0.

ANEXO 7 – BASE DE DATOS Y PROCESAMIENTO SPSS

N°	VARIABLE : CONDICIONES DE TRABAJO																								TOTAL
	D1: FACTORES DE ESTRUCTURA DE TRABAJO				D2: FACTORES INDIVIDUALES				D3: FACTORES MATERIALES				D4: FACTORES ORGANIZACIONALES				D5: FACTORES PSICOSOCIALES								
	P1	P2	P3	P4	SUBTOTAL	P5	P6	P7	P8	SUBTOTAL	P9	P10	P11	SUBTOTAL	P12	P13	P14	P15	SUBTOTAL	P16	P17	P18	SUBTOTAL		
ENCUESTADO1	2	1	2	2		2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	2	3	2	31		
ENCUESTADO2	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	2	2	2	6	1	1	2	1	5	1	2	2	23		
ENCUESTADO3	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	9	1	1	3	1	6	2	2	3	30		
ENCUESTADO4	2	1	1	2	6	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	2	3	2	30		
ENCUESTADO5	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	2	3	2	31		
ENCUESTADO6	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	9	1	1	3	1	6	2	2	3	30		
ENCUESTADO7	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	1	3	2	31		
ENCUESTADO8	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	16		
ENCUESTADO9	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	2	3	2	31		
ENCUESTADO10	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	9	1	1	3	1	6	2	2	3	30		
ENCUESTADO11	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	2	3	2	31		
ENCUESTADO12	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	9	1	1	3	1	6	2	2	3	30		
ENCUESTADO13	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	9	1	1	3	1	6	2	2	3	30		
ENCUESTADO14	3	1	2	2	8	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	1	3	2	32		
ENCUESTADO15	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	2	2	2	6	1	1	2	1	5	2	2	2	23		
ENCUESTADO16	3	1	1	1	6	3	3	2	2	10	3	3	3	9	1	1	3	1	6	2	2	3	31		
ENCUESTADO17	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	2	3	1	6	1	1	2	2	6	1	3	2	31		
ENCUESTADO18	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	2	2	2	6	1	1	2	1	5	2	2	2	23		
ENCUESTADO19	2	1	2	2	7	2	4	1	3	10	2	3	1	6	1	1	2	2	6	1	3	2	29		
ENCUESTADO20	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	31		
ENCUESTADO21	2	1	1	3	7	3	2	3	2	10	1	3	3	7	1	2	2	2	7	3	3	3	31		
ENCUESTADO22	2	1	2	2	7	2	4	2	3	9	3	3	3	9	4	3	3	2	12	3	1	1	37		
ENCUESTADO23	2	1	3	3	9	3	2	3	2	10	1	3	3	7	3	2	2	3	10	2	3	1	36		
ENCUESTADO24	2	4	4	5	15	3	3	2	1	9	1	1	2	4	2	3	1	1	7	3	1	1	35		
ENCUESTADO25	2	4	4	4	14	2	2	3	1	8	2	2	1	5	1	2	2	2	7	2	3	1	34		
ENCUESTADO26	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO27	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	27		
ENCUESTADO28	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	31		
ENCUESTADO29	2	1	1	2	6	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	41		
ENCUESTADO30	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO31	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	31		
ENCUESTADO32	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO33	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	16		
ENCUESTADO34	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO35	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	31		
ENCUESTADO36	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO37	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	31		
ENCUESTADO38	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	31		
ENCUESTADO39	3	1	2	2	8	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	43		
ENCUESTADO40	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	27		
ENCUESTADO41	3	1	1	1	6	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	32		
ENCUESTADO42	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO43	2	1	1	2	5	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	27		
ENCUESTADO44	2	1	2	2	7	2	4	1	3	10	4	1	3	8	4	1	3	1	9	4	1	3	34		
ENCUESTADO45	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	27		
ENCUESTADO46	2	1	1	3	7	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	3	2	34		
ENCUESTADO47	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	2	2	3	7	2	2	3	2	9	2	2	3	32		
ENCUESTADO48	2	1	3	3	9	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	3	2	36		
ENCUESTADO49	2	4	4	5	15	3	3	2	1	9	3	2	1	6	3	2	1	2	8	3	2	1	38		
ENCUESTADO50	2	4	4	4	14	2	2	3	1	8	2	3	1	6	2	3	1	3	9	2	3	1	37		
ENCUESTADO51	2	1	2	2	7	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	3	2	34		
ENCUESTADO52	2	1	1	1	5	2	2	3	3	9	2	2	3	7	2	3	2	3	9	2	3	2	30		
ENCUESTADO53	2	1	1	1	5	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	3	2	32		
ENCUESTADO54	2	1	1	2	6	3	3	2	1	9	3	2	1	6	3	2	1	2	8	3	2	1	29		
ENCUESTADO55	2	1	2	2	7	2	2	3	1	8	2	3	1	6	2	3	1	3	9	2	3	1	30		
ENCUESTADO56	2	1	1	1	5	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	40		
ENCUESTADO57	2	1	2	2	7	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	29		
ENCUESTADO58	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	31		
ENCUESTADO59	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO60	2	1	1	1	5	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	40		
ENCUESTADO61	2	1	2	2	7	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	33		
ENCUESTADO62	2	1	1	1	5	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	40		
ENCUESTADO63	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	16		
ENCUESTADO64	3	1	2	2	8	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	3	2	35		
ENCUESTADO65	2	1	1	1	5	2	2	3	3	9	2	2	3	7	2	3	2	3	9	2	3	2	30		
ENCUESTADO66	3	1	1	1	6	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	3	2	33		
ENCUESTADO67	2	1	2	2	7	3	3	2	1	9	3	2	1	6	3	2	1	2	8	3	2	1	30		
ENCUESTADO68	2	1	1	1	5	2	2	3	1	8	2	3	1	6	2	3	1	3	9	2	3	1	28		
ENCUESTADO69	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO70	2	1	1	1	5	1	1	3	2	7	1	3	2	6	1	3	2	3	9	1	3	2	27		
ENCUESTADO71	2	1	1	3	7	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	33		
ENCUESTADO72	2	1	2	2	7	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	42		
ENCUESTADO73	2	1	3	3	9	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	44		
ENCUESTADO74	2	4	4	5	15	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	2	2	41		
ENCUESTADO75	2	4	4	4	14	2	4	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	49		
ENCUESTADO76	2	1	2	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	18		
ENCUESTADO77	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	16		
ENCUESTADO78	2																								

VARIABLE : COMPROMISO ORGANIZACIONAL													
N°	D1: COMPROMISO AFECTIVO				D2: COMPROMISO CONTINUO				D3: COMPROMISO NORMATIVO				TOTAL
	P1	P2	P3	SUBTOTAL	P4	P5	P6	SUBTOTAL	P7	P8	P9	SUBTOTAL	
ENCUESTADO01	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	19
ENCUESTADO02	3	3	3	9	2	3	1	6	2	3	2	7	22
ENCUESTADO03	2	2	2	6	4	1	3	8	3	3	3	9	23
ENCUESTADO04	2	3	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	20
ENCUESTADO05	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	19
ENCUESTADO06	2	2	2	6	2	1	1	4	1	1	1	3	13
ENCUESTADO07	2	3	2	7	1	2	2	5	2	2	2	6	18
ENCUESTADO08	1	1	1	3	2	2	2	6	2	2	2	6	15
ENCUESTADO09	2	3	2	7	2	3	1	6	2	3	2	7	20
ENCUESTADO10	2	2	2	6	2	1	3	6	3	3	3	9	21
ENCUESTADO11	2	3	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	20
ENCUESTADO12	2	2	2	6	2	1	3	6	3	3	3	9	21
ENCUESTADO13	2	2	2	6	3	1	3	7	3	3	3	9	22
ENCUESTADO14	2	3	2	7	3	2	2	7	2	2	2	6	20
ENCUESTADO15	3	3	3	9	2	3	1	6	2	3	2	7	22
ENCUESTADO16	2	3	2	7	2	1	1	4	1	1	1	3	14
ENCUESTADO17	2	3	2	7	1	2	2	5	2	2	2	6	18
ENCUESTADO18	3	3	3	9	2	3	1	6	2	3	2	7	22
ENCUESTADO19	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	19
ENCUESTADO20	3	1	2	6	2	3	5	10	1	2	1	4	20
ENCUESTADO21	2	2	3	7	2	2	1	5	2	3	1	6	18
ENCUESTADO22	1	3	2	6	3	3	2	8	2	1	1	4	18
ENCUESTADO23	1	1	2	4	2	2	3	7	1	2	2	5	16
ENCUESTADO24	1	2	1	4	2	2	1	5	2	3	1	6	15
ENCUESTADO25	1	1	2	4	3	3	1	7	2	2	2	6	17
ENCUESTADO26	1	2	2	5	2	2	2	6	2	3	5	10	21
ENCUESTADO27	2	2	2	6	2	3	2	7	2	2	1	5	18
ENCUESTADO28	2	3	1	6	3	3	3	9	3	3	2	8	23
ENCUESTADO29	2	1	3	6	2	3	2	7	2	2	3	7	20
ENCUESTADO30	3	2	2	7	2	3	2	7	2	2	1	5	19
ENCUESTADO31	2	1	3	6	3	3	3	9	3	3	1	7	22
ENCUESTADO32	3	1	3	7	2	3	2	7	2	2	2	6	20
ENCUESTADO33	3	2	2	7	3	1	2	6	2	3	2	7	20
ENCUESTADO34	2	3	1	6	2	2	3	7	3	3	3	9	22
ENCUESTADO35	2	1	1	4	1	3	2	6	2	3	2	7	17
ENCUESTADO36	1	2	2	5	1	1	2	4	2	3	2	7	16
ENCUESTADO37	2	3	1	6	1	2	1	4	3	3	3	9	19
ENCUESTADO38	2	2	2	6	1	1	2	4	2	3	2	7	17
ENCUESTADO39	2	3	5	10	1	2	2	5	3	1	2	6	21
ENCUESTADO40	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	3	7	18
ENCUESTADO41	3	3	2	8	2	3	1	6	1	3	2	6	20
ENCUESTADO42	2	2	3	7	2	1	3	6	2	3	1	6	19
ENCUESTADO43	2	2	1	5	3	2	2	7	2	1	1	4	16
ENCUESTADO44	3	3	1	7	2	1	3	6	1	2	2	5	18
ENCUESTADO45	2	3	5	10	3	1	3	7	2	3	1	6	23
ENCUESTADO46	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	17
ENCUESTADO47	3	3	2	8	2	3	1	6	2	3	5	10	24
ENCUESTADO48	2	2	3	7	4	1	3	8	2	2	1	5	20
ENCUESTADO49	2	2	1	5	3	2	2	7	3	3	2	8	20
ENCUESTADO50	3	3	1	7	2	2	2	6	2	2	3	7	20
ENCUESTADO51	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	1	5	15
ENCUESTADO52	2	3	2	7	1	2	2	5	3	3	1	7	19
ENCUESTADO53	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	2	6	21
ENCUESTADO54	2	3	2	7	2	3	1	6	2	3	2	7	20
ENCUESTADO55	2	3	2	7	2	1	3	6	3	3	3	9	22
ENCUESTADO56	3	3	3	9	3	2	2	7	2	3	2	7	23
ENCUESTADO57	2	3	2	7	2	1	3	6	2	3	2	7	20
ENCUESTADO58	3	1	2	6	3	1	3	7	3	3	3	9	22
ENCUESTADO59	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	2	7	21
ENCUESTADO60	1	3	2	6	2	3	1	6	3	1	2	6	18
ENCUESTADO61	1	1	2	4	2	1	1	4	2	2	3	7	15
ENCUESTADO62	1	2	1	4	1	2	2	5	1	3	2	6	15
ENCUESTADO63	1	1	2	4	2	3	1	6	2	3	1	6	16
ENCUESTADO64	1	2	2	5	2	2	2	6	2	1	1	4	15
ENCUESTADO65	2	2	2	6	2	3	5	10	1	2	2	5	21
ENCUESTADO66	2	3	1	6	2	2	1	5	2	3	1	6	17
ENCUESTADO67	2	1	3	6	3	3	2	8	2	2	2	6	20
ENCUESTADO68	3	2	2	7	2	2	3	7	2	3	5	10	24
ENCUESTADO69	2	1	3	6	2	2	1	5	2	2	1	5	16
ENCUESTADO70	3	1	3	7	3	3	1	7	3	3	2	8	22
ENCUESTADO71	2	3	1	6	2	2	2	6	2	2	3	7	19
ENCUESTADO72	2	1	3	6	2	3	2	7	2	2	1	5	18
ENCUESTADO73	3	2	2	7	3	3	3	9	3	3	1	7	23
ENCUESTADO74	2	1	3	6	2	3	2	7	2	2	2	6	19
ENCUESTADO75	3	1	3	7	2	3	2	7	2	3	2	7	21
ENCUESTADO76	2	2	1	5	3	3	3	9	3	3	3	9	23
ENCUESTADO77	3	3	1	7	2	3	2	7	2	3	2	7	21
ENCUESTADO78	2	2	2	6	3	1	2	6	2	3	2	7	19
ENCUESTADO79	2	3	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9	23
ENCUESTADO80	3	3	3	9	1	3	2	6	2	3	2	7	22
ENCUESTADO81	2	3	2	7	1	1	2	4	3	1	2	6	17
ENCUESTADO82	2	3	2	7	1	2	1	4	2	2	3	7	18
ENCUESTADO83	3	3	3	9	1	1	2	4	1	3	2	6	19
ENCUESTADO84	2	3	2	7	1	2	2	5	2	3	1	6	18
ENCUESTADO85	3	1	2	6	2	2	2	6	2	1	1	4	16
ENCUESTADO86	2	2	3	7	2	3	1	6	1	2	2	5	18
ENCUESTADO87	1	3	2	6	2	1	3	6	2	3	1	6	18
ENCUESTADO88	1	1	2	4	3	2	2	7	2	2	2	6	17
ENCUESTADO89	1	2	1	4	2	1	3	6	2	3	5	10	20
ENCUESTADO90	1	1	2	4	3	1	3	7	2	2	1	5	16
ENCUESTADO91	1	2	2	5	2	2	2	6	3	3	2	8	19
ENCUESTADO92	2	2	2	6	2	3	1	6	2	2	3	7	19
ENCUESTADO93	3	1	3	7	4	1	3	8	2	2	1	5	20
ENCUESTADO94	2	2	2	6	3	2	2	7	3	3	1	7	20
ENCUESTADO95	2	3	1	6	2	2	2	6	2	2	2	6	18
ENCUESTADO96	4	1	3	8	2	1	1	4	2	3	2	7	19
ENCUESTADO97	3	2	2	7	1	2	2	5	3	3	3	9	21
ENCUESTADO98	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	2	7	19
ENCUESTADO99	2	1	1	4	2	3	1	6	2	3	2	7	17
ENCUESTADO100	1	2	2	5	2	1	3	6	3	3	3	9	20
ENCUESTADO101	2	2	2	6	3	2	2	7	2	3	2	7	20
ENCUESTADO102	2	3	1	6	2	1	3	6	3	1	2	6	18
ENCUESTADO103	2	1	3	6	3	1	3	7	2	2	3	7	20
ENCUESTADO104	3	2	2	7	3	2	2	7	1	3	2	6	20
ENCUESTADO105	2	1	3	6	2	3	1	6	3	3	3	9	21
ENCUESTADO106	3	1	3	7	2	1	1	4	2	3	2	7	18
ENCUESTADO107	3	2	2	7	1	2	2	5	3	1	2	6	18
ENCUESTADO108	2	3	1	6	2	3	1	6	2	2	3	7	19
ENCUESTADO109	2	1	1	4	2	2	2	6	1	3	2	6	16



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	2	Por la naturaleza y tipo de trabajo, consid...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	P2	Númerico	8	2	Trabaja con intensidad a fin de alcanzar lo...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	P3	Númerico	8	2	La empresa le brinda las materias primas ...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	P4	Númerico	8	2	El contenido e integridad de su trabajo cu...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	P5	Númerico	8	2	Tiene posibilidad de crecimiento y desarro...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	P6	Númerico	8	2	Sus actividades laborales despiertan un in...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	P7	Númerico	8	2	La responsabilidad y estatus que implica ...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	P8	Númerico	8	2	La empresa le brinda las condiciones de ...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	P9	Númerico	8	2	Para la empresa es primordial el bienesta...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	P10	Númerico	8	2	La empresa se preocupa por su bienestar...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	P11	Númerico	8	2	La ubicación - espacio donde se encuent...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	P12	Númerico	8	2	Se difunde constantemente las políticas d...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	P13	Númerico	8	2	Existe flexibilidad con respecto a los hora...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	P14	Númerico	8	2	Se encuentra satisfecho con el salario asi...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	P15	Númerico	8	2	La institución promueve la estabilidad del ...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	P16	Númerico	8	2	Considera que sus valores y actitudes so...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Númerico	8	2	Las relaciones interpersonales dentro de l...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Númerico	8	2	Cree que su gerente y/o jefe inmediato de...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Númerico	8	2	Considera que su dedicación emocional h...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Númerico	8	2	Percibe un involucramiento de su persona...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Númerico	8	2	Cree en los valores que la empresa institu...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Númerico	8	2	Constantemente busca mejores oportunid...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	P23	Númerico	8	2	La gestión del valor económico de la empr...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	P24	Númerico	8	2	Considera que su inversión tiempo dedica...	{1,00, NUN...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

ANEXO 8

Tabla 19

Juicio de expertos

N°	DNI	Experto	Estado
Experto 1	10690101	Mag. Trinidad Vargas, Ommero Romie	Aplicable
Experto 2	09378805	Mag. Alberca Teves Gustavo Javier	Aplicable
Experto 3	09629458	Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka	Aplicable

Experto 1: Mag. Trinidad Vargas, Ommero Romie



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Variable Condiciones de trabajo Por la naturaleza y tipo de trabajo, considera que el cargo asignado es ideal para Ud.	X		X		X		
02	Trabaja con intensidad a fin de alcanzar los objetivos trazados por la empresa.	X		X		X		
03	La empresa le brinda las materias primas para desarrollar su trabajo y cumple con los estándares de producción.	X		X		X		
04	El contenido e integridad de su trabajo cumple con los principios que caracterizan a la empresa.	X		X		X		
05	Tiene posibilidad de crecimiento y desarrollo personal dentro de la empresa.	X		X		X		
06	Sus actividades laborales despiertan un interés intelectual.	X		X		X		
07	La responsabilidad y estatus que implica su cargo requiere de un esfuerzo continuo.	X		X		X		
08	La empresa le brinda las condiciones de higiene y seguridad de acorde a las normas vigentes.	X		X		X		
09	Para la empresa es primordial el bienestar físico – ambiental del personal creando ambientes propicios para el cumplimiento de su trabajo.	X		X		X		
10	La empresa se preocupa por su bienestar climático – operacional brindándole un espacio adecuado para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
11	La ubicación – espacio donde se encuentra la empresa.	X		X		X		
12	Se difunde constantemente las políticas de la empresa para conocimiento de los trabajadores.	X		X		X		
13	Existe flexibilidad con respecto a los horarios de trabajo.	X		X		X		
14	Se encuentra satisfecho con el salario asignado, pues va alineado a su experiencia laboral y formación académica.	X		X		X		
15	La institución promueve la estabilidad del empleo.	X		X		X		
16	Considera que sus valores y actitudes son apreciados por la institución.	X		X		X		
17	Las relaciones interpersonales dentro de la jerarquía generan un ambiente saludable en la empresa.	X		X		X		
18	Cree que su gerente y/o jefe inmediato demuestra características de mando, información y gestión eficiente de los canales de comunicación.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable Compromiso Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Considera que su dedicación emocional hacia el logro de los objetivos institucionales es retribuida.	X		X		X		
02	Percebe un involucramiento de su persona hacia la empresa.	X		X		X		
03	Cree en los valores que la empresa instituye.	X		X		X		
04	Constantemente busca mejores oportunidades laborales.	X		X		X		
05	La gestión del valor económico de la empresa se crea a través del cumplimiento de los planes estratégicos.	X		X		X		
06	Considera que su inversión tiempo dedicado a la empresa va de acuerdo al salario asignado.	X		X		X		
07	Sus razones morales o éticas no se ven quebrantadas por ningún tipo de	X		X		X		



08	beneficio o ventaja que su cargo le otorga.							
	La empresa fomenta la lealtad demostrando que se esfuerza por el bienestar de sus trabajadores.	X		X		X		
09	Su sentido de obligación es una de las razones por la cual no busca otra opción laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE.....

DNI: 10690101

Especialidad del validador: MBA.....

Día 24 del mes octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Experto 2: Mag. Alberca Teves Gustavo Javier

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable Condiciones de trabajo							
01	Por la naturaleza y tipo de trabajo, considera que el cargo asignado es ideal para Ud.	X		X		X		
02	Trabaja con intensidad a fin de alcanzar los objetivos trazados por la empresa.	X		X		X		
03	La empresa le brinda las materias primas para desarrollar su trabajo y cumple con los estándares de producción.	X		X		X		
04	El contenido e integridad de su trabajo cumple con los principios que caracterizan a la empresa.	X		X		X		
05	Tiene posibilidad de crecimiento y desarrollo personal dentro de la empresa.	X		X		X		
06	Sus actividades laborales despiertan un interés intelectual.	X		X		X		
07	La responsabilidad y estatus que implica su cargo requiere de un esfuerzo continuo.	X		X		X		
08	La empresa le brinda las condiciones de higiene y seguridad de acorde a las normas vigentes.	X		X		X		
09	Para la empresa es primordial el bienestar físico – ambiental del personal creando ambientes propicios para el cumplimiento de su trabajo.	X		X		X		
10	La empresa se preocupa por su bienestar cinético – operacional brindándole un espacio adecuado para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
11	La ubicación – espacio donde se encuentra la empresa.	X		X		X		
12	Se difunde constantemente las políticas de la empresa para conocimiento de los trabajadores.	X		X		X		
13	Existe flexibilidad con respecto a los horarios de trabajo.	X		X		X		
14	Se encuentra satisfecho con el salario asignado, pues va alineado a su experiencia laboral y formación académica.	X		X		X		
15	La institución promueve la estabilidad del empleo.	X		X		X		
16	Considera que sus valores y actitudes son apreciados por la institución.	X		X		X		
17	Las relaciones interpersonales dentro de la jerarquía generan un ambiente saludable en la empresa.	X		X		X		
18	Cree que su gerente y/o jefe inmediato demuestra características de mando, información y gestión eficiente de los canales de comunicación.	X		X		X		
	N° DIMENSIONES / ítems							
	Variable Compromiso Organizacional							
01	Considera que su dedicación emocional hacia el logro de los objetivos institucionales es retribuida.	X		X		X		
02	Percibe un involucramiento de su persona hacia la empresa.	X		X		X		
03	Cree en los valores que la empresa instituye.	X		X		X		



	beneficio o ventaja que su cargo le otorga.							
08	La empresa fomenta la lealtad demostrando que se esfuerza por el bienestar de sus trabajadores.	X		X		X		
09	Su sentido de obligación es una de las razones por la cual no busca otra opción laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ...ALBERCA TEVES, GUSTAVO JAVIER...DNI: 09378805

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Día del mes del 20....

.....
Firma del Experto Informante.

EXPERTO 3: Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Variable Condiciones de trabajo Por la naturaleza y tipo de trabajo, considera que el cargo asignado es ideal para Ud.	X		X		X		
02	Trabaja con intensidad a fin de alcanzar los objetivos trazados por la empresa.	X		X		X		
03	La empresa le brinda las materias primas para desarrollar su trabajo y cumple con los estándares de producción.	X		X		X		
04	El contenido e integridad de su trabajo cumple con los principios que caracterizan a la empresa.	X		X		X		
05	Tiene posibilidad de crecimiento y desarrollo personal dentro de la empresa.	X		X		X		
06	Sus actividades laborales despiertan un interés intelectual.	X		X		X		
07	La responsabilidad y estatus que implica su cargo requiere de un esfuerzo continuo.	X		X		X		
08	La empresa le brinda las condiciones de higiene y seguridad de acorde a las normas vigentes.	X		X		X		
09	Para la empresa es primordial el bienestar físico – ambiental del personal creando ambientes propicios para el cumplimiento de su trabajo.	X		X		X		
10	La empresa se preocupa por su bienestar físico – operacional brindándole un espacio adecuado para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
11	La ubicación – espacio donde se encuentra la empresa.	X		X		X		
12	Se difunde constantemente las políticas de la empresa para conocimiento de los trabajadores.	X		X		X		
13	Existe flexibilidad con respecto a los horarios de trabajo.	X		X		X		
14	Se encuentra satisfecho con el salario asignado, pues va alineado a su experiencia laboral y formación académica.	X		X		X		
15	La institución promueve la estabilidad del empleo.	X		X		X		
16	Considera que sus valores y actitudes son apreciados por la institución.	X		X		X		
17	Las relaciones interpersonales dentro de la jerarquía generan un ambiente saludable en la empresa.	X		X		X		
18	Cree que su gerente y/o jefe inmediato demuestra características de mando, información y gestión eficiente de los canales de comunicación.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable Compromiso Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Considera que su dedicación emocional hacia el logro de los objetivos institucionales es retribuida.	X		X		X		
02	Percibe un involucramiento de su persona hacia la empresa.	X		X		X		
03	Cree en los valores que la empresa instituye.	X		X		X		
04	Constantemente busca mejores oportunidades laborales.	X		X		X		
05	La gestión del valor económico de la empresa se crea a través del cumplimiento de los planes estratégicos.	X		X		X		
06	Considera que su inversión tiempo dedicado a la empresa va de acuerdo al salario asignado.	X		X		X		
07	Sus razones morales o éticas no se ven quebrantadas por ningún tipo de	X		X		X		



08	beneficio o ventaja que su cargo le otorga.							
08	La empresa fomenta la lealtad demostrando que se esfuerza por el bienestar de sus trabajadores.	X		X		X		
09	Su sentido de obligación es una de las razones por la cual no busca otra opción laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **GAMARRA LUNA MAGALY ERICKA** DNI:09629458

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN**

Día del mes octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Magaly Ericka Luna Gamarra
DNI: 09629458

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OMMERO ROMIE TRINIDAD VARGAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de Trabajo y Compromiso Organizacional del Personal de la Gerencia de Mantenimiento Vial de una Empresa Municipal, Ate 2022.", cuyo autor es OBREGON BLANCO JACQUELINE GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OMMERO ROMIE TRINIDAD VARGAS DNI: 10690101 ORCID: 0000-0002-8512-383X	Firmado electrónicamente por: OTRINIDADV el 12- 01-2023 08:52:01

Código documento Trilce: TRI - 0515997