



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Casahuaman Pisco, Nancy Esther (orcid.org/0000-0002-0417-2948)

Soto Vasquez, Ivan Alejandro (orcid.org/0000-0001-6162-6275)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramirez, Jose Alexander (orcid.org/0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO– PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por su guía divina en este logro.
También se lo dedico a mis padres,
quienes me brindan su apoyo incondicional
todos los días y son mi fuente inagotable
de inspiración y superación

Nancy Esther Casahuamán Pisco

A Dios, por guiarme en el camino del
bien y darme fuerzas para salir adelante.
A mis padres por su incondicional apoyo
y aliento. Este logro también es para
ustedes.

Iván Alejandro Soto Vásquez

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a nuestro asesor, José Alexander Guevara Ramírez, por su experta orientación experta y valiosos consejos para el desarrollo de esta investigación. También expresamos nuestra gratitud a todos nuestros docentes por sus enseñanzas y orientación a lo largo de nuestra formación académica, Por último, queremos extender nuestro reconocimiento a todas las fuentes bibliográficas y estudios previos que han sentado las bases para este trabajo. Sin la contribución de cada uno de ustedes, este logro no habría sido posible.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2.VARIABLES y operacionalización	13
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5.Procedimientos	16
3.6.Métodos de análisis de datos	17
3.7.Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Niveles de calidad de vida laboral en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023	19
<i>Tabla 2</i> Niveles de compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023.....	21
<i>Tabla 3</i> Correlación entre la dimensión interrelación trabajo – hogar y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	22
<i>Tabla 4</i> Correlación entre la dimensión bienestar general y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	23
<i>Tabla 5</i> Correlación entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	24
<i>Tabla 6</i> Correlación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	25
<i>Tabla 7</i> Correlación entre la dimensión control en el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	26
<i>Tabla 8</i> Correlación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	27
<i>Tabla 9</i> Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Interrelación trabajo – hogar de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.....	78
Figura 2 Bienestar general de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C	80
Figura 3 Trabajo y satisfacción profesional de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.....	81
Figura 4 Condiciones laborales de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.	82
Figura 5 Control en el trabajo de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C	83
Figura 6 Compromiso afectivo del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.	84
Figura 7 Compromiso normativo del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.....	86
Figura 8 Compromiso de continuidad del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.....	88

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Su desarrollo fue con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de alcance descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 87 colaboradores, se utilizó dos cuestionarios. El análisis de datos desarrollado fue mediante estadística descriptiva presentada en tablas de frecuencia y estadística descriptiva mediante el coeficiente de Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables. Según los resultados se identificó que el 55.2% de los colaboradores calificó como alta la calidad de vida laboral, mientras que el 55.2% de los colaboradores mantiene un nivel regular de calidad de vida laboral. Además, se determinó que existe relación positiva y fuerte ($\rho=0.878$) estadísticamente significativa ($p<0.01$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, aceptándose así la hipótesis de la investigación. Se concluye entonces que conforme se mejore la calidad de vida laboral percibida, también incrementa el grado de compromiso organizacional. Por ende, se recomienda a la empresa generar condiciones laborales favorables para mantener a sus colaboradores comprometidos al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Palabras clave: Calidad de vida, condiciones de trabajo, trabajador, empresa.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment of the collaborators of the company CCA Perú S.A.C. in Cajamarca, 2023. It was developed with a quantitative approach, applied, descriptive scope, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 87 collaborators, and two questionnaires were used. The data analysis was carried out by means of descriptive statistics presented in frequency tables and descriptive statistics using Spearman's Rho coefficient to analyze the relationship between the variables. According to the results it was identified that 55.2% of the employees rated their quality of work life as high, while 55.2% of the employees maintain a regular level of quality of work life. In addition, it was determined that there is a positive and strong relationship ($\rho=0.878$) statistically significant ($p<0.01$) between quality of work life and organizational commitment, thus accepting the research hypothesis. It is therefore concluded that as the perceived quality of work life improves, the degree of organizational commitment also increases. Therefore, it is recommended that the company generate favorable working conditions to keep its employees committed to the fulfillment of institutional objectives.

Keywords: Quality of life, working conditions, worker, company.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se reconoce que el ser humano requiere del trabajo para generar ingresos económicos que le permitan cubrir una serie de necesidades individuales y colectivas que aseguren la subsistencia personal y familiar; así mismo le favorece a obtener un sentido de realización (Cervera, 2022). Frente a ello, las empresas buscan convertirse en entornos laborales saludables, en donde el esfuerzo que se requiere para cumplir las metas no sea una exigencia que afecta al personal, sino que se da en cumplimiento y demostración del compromiso que los colaboradores han desarrollado para lograr que la empresa se mantenga competitiva y se cumplan los objetivos institucionales (Ortiz y Soto, 2020).

Con respecto al análisis sobre la variable de calidad laboral, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) llevó a cabo una investigación en donde participaron 41 países y se analizaron siete aspectos organizacionales entre ellos: entorno físico y social, intensidad del trabajo, jornadas de trabajo, remuneración, expectativas, las competencias y posibilidades de desarrollo; siendo que los resultados denotan que es fundamental que se reduzca el enfoque de asignar obligaciones excesivas al trabajador, a fin de limitar su sobreexposición a riesgos psicosociales, llegando a fomentar un clima social positivo, mejorar el diálogo y comunicación interna, a fin que se logre realmente lo que busca la organización.

Además, un estudio realizado en Colombia plantea que alrededor del 76% de los colaboradores cuando evalúan las condiciones laborales que pueden favorecer el alcance de una vida laboral, siempre y cuando se centren en dotar de descanso al trabajador, bienestar y descanso en lugar de mejoras o ascenso en la empresa (Patlán, 2020). Mientras, que en Perú se reporta que la generación de trabajadores "Millenials" basan incluso su búsqueda de trabajo en entornos que les aseguren calidad de vida laboral, antes que el aspecto económico u otro beneficio laboral.

El compromiso organizacional, es fundamental tomar en consideración lo expuesto por Chiavenato (2020) quien sostiene que los trabajadores que logran percibir que el ambiente de trabajo se encuentra adecuadamente gestionado mantiene un alto nivel de compromiso organizacional, lo cual se traducirá en una actitud positiva, mayor esfuerzo y posibilidades de poner en manifiesto sus potencialidades como trabajador de forma plena

Con respecto al contexto nacional, se reportó que las empresas deben priorizar el mantenimiento de un adecuado nivel de compromiso organizacional, en función que existen diversos estudios realizados en el sector público y privado que demuestran que en las empresas los colaboradores mantienen un bajo compromiso, es decir; no se involucran con el cumplimiento de las metas, en razón que las condiciones ofrecidas por las mismas no logran incentivar a los colaboradores (Deloitte, 2020).

De acuerdo a ello, el informe que publicó la empresa Deloitte Perú sostiene que alrededor de un 50% de los ejecutivos consideran que entre los problemas que son más habituales y se destacan en la dirección de empresas basándose en la ausencia de una cultura dentro de las organizaciones que se encuentre plenamente definida y por otro lado también se evidencian que los colaboradores llegan a mantener un bajo compromiso con la empresa.

De acuerdo al diagnóstico realizado por la empresa CCA Perú S.A.C. se ha denotado que los trabajadores no se encuentran comprometidos en la participación de actividades que tienen como objetivo fomentar la camaradería, y cuando existe un incremento de sobrecarga laboral tienden a no contar con los recursos humanos suficientes para cumplir con los proyectos a tiempo, lo cual genera reclamos hacia la empresa. Por lo tanto, se asumió conveniente llevar a cabo la investigación para dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023?

De acuerdo con la justificación se indica que en el aspecto teórico se han reportado escasos estudios que abordan la relación entre las variables, es por eso que la ejecución de este estudio incrementa el conocimiento científico que respalde los hallazgos y las diversas teorías científicas que existen sobre las variables. Además, se justificó a nivel social, dado que su realización incentivó a empresarios y/o administradores se involucren en la gestión de condiciones laborales que aseguren mejores niveles de las variables.

Además, contó con justificación práctica, en función que los resultados alcanzados permitieron plantear alternativas de mejora que benefician a la empresa, a través del incremento del compromiso que tienen los trabajadores con la empresa, además esto también favoreció el nivel de productividad que estos

alcancen.

Se estima que su ejecución mantuvo utilidad metodológica, dado que para la ejecución de la investigación se asumió una metodología científica que determinó cada uno los pasos a seguir, además de que se han recolectado los datos utilizando instrumentos que están validados.

El objetivo general fue determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023, y los objetivos específicos fueron: identificar el nivel de calidad de vida laboral de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023; identificar el nivel de compromiso organizacional de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023; determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023 y como hipótesis general se planteó: existe relación significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023; y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A través de la revisión bibliográfica de investigaciones internacionales se encontró que:

De acuerdo con Santiago (2021) en su investigación con la finalidad de lograr la determinación de la relación entre las variables, en una investigación correlacional, no experimental, en la que participaron 113 trabajadores y se usó cuestionarios. Se demostró que existe una relación alta positiva ($r=0.913$), la cual fue estadísticamente significativa ($p<0.05$). Se llegó a la conclusión que el entorno laboral si es favorable puede producir una sensación positiva y que influye en la calidad de vida percibida lo cual finalmente puede fomentar el buen desempeño organizacional por parte de los trabajadores, lo cual refleja un buen compromiso por parte de estos hacia la organización.

De acuerdo con, Gallego et al. (2019) plantearon como objetivo realizar un análisis sobre la existencia de relación entre calidad de vida laboral y engagement, en una muestra de 41 docentes universitarios que formaron parte de un estudio correlacional, en el que se empleó dos cuestionarios como instrumentos de recolección. Los resultados revelan que la existencia de un nivel alto en la calidad de vida laboral, el cual se encuentra vinculado con la percepción positiva sobre la posibilidad de desarrollo profesional y el bienestar por las condiciones laborales; por otro lado, se detectó altos niveles de engagement. Se llegó a la conclusión que las variables se relacionan de forma significativa, y por ello un entorno de trabajo basado en condiciones favorables que genera una experiencia positiva y algo útil y necesario para mantener altos niveles de engagement en los trabajadores. El aporte de esta investigación es valioso porque demuestra como una percepción positiva sobre las condiciones de seguir creciendo laboralmente que puede ofrecer un entorno de trabajo llega a ser un aspecto que influye de forma significativa en el grado de implicación positiva que un trabajador puede llegar a desarrollar.

Pinela y Donawa (2019) planteó como objetivo enfatizar la necesidad de determinar la importancia del desarrollo de las variables en base a una investigación documental para lo cual se revisaron antecedentes bibliográficos en los que se hayan abordado las variables. Esta revisión teórica facilita reconocer la asociación de estos constructos, puesto que la primera promueve buenas

condiciones de trabajo, se sustenta en remuneraciones y compensaciones equitativas, factores psicosociales de trabajo protectores y las oportunidades de seguir creciendo. El aporte de esta investigación se centra en el reconocimiento de que implica una buena calidad de vida laboral, dado que para que ésta emerja en un ambiente laboral se necesita del desarrollo favorable de una serie de procesos organizacionales, tales como: compensaciones equitativas, condiciones de trabajo saludables, satisfacción laboral, un buen clima de trabajo, adecuadas relaciones laborales y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

De acuerdo con Lirio et al., (2018) realizaron un estudio cuyo objetivo fue saber cómo la calidad de vida en el trabajo llega a tener influencia en el compromiso organizacional desarrollado en Brasil, a partir de 119 colaboradores evaluados mediante encuestas adaptadas por parte de los diferentes autores de la investigación. Este estudio revela que existe una influencia positiva y significativa ($r=0.710$) por parte de la calidad de vida laboral sobre la forma en como los colaboradores se llegan a sentirse más comprometidos con la empresa. Se concluyó que mientras más satisfechos se encuentran los trabajadores por las condiciones laborales de calidad que reciben, también suelen estar más predispuestos a desarrollar mayores niveles de compromiso con la institución.

En tanto que para Cruz (2018) en su investigación tuvo como objetivo la valoración de las percepciones que tiene los trabajadores con respecto a su trabajo, y el reconocimiento de las variables organizacionales se encuentran asociadas a la calidad de vida laboral, a través de una revisión de la literatura científica ha sido explorada plenamente, aún se encuentra vinculada con la existencia de entornos de trabajo saludables, cuyo efecto directo se vislumbra en el aumento de cuanto los trabajadores llegan a ser más productivos y eficaces. De acuerdo a esta investigación se reporta que la calidad de vida laboral se estudia a partir de un enfoque de la psicología positiva en la cual se precisa que los trabajadores más productivos y comprometidos con el cumplimiento de los objetivos de la empresa son aquellos que se sienten más cómodos y satisfechos con su trabajo, para ello es indispensable que la empresa genere condiciones de trabajo saludables, a través de horarios más flexibles, metodologías de trabajo más eficiente y menos extenuantes, mayor equidad entre las compensaciones económicas recibidas, entre otros.

Además, González y Monroy (2018) en su investigación consideró como objetivo realizar la determinación de los niveles de ambas variables, en base a una investigación correlacional, cuya muestra fue 82 trabajadores que respondieron cuestionarios. Los resultados señalan que el nivel de calidad de vida laboral es medio (3.8), y el nivel de compromiso organizacional es alto (4.2). Se concluyó también que existe una relación leve positiva ($r = 0.237$), no significativa estadísticamente ($p > 0.05$) entre las variables. De acuerdo a esta investigación no se ha conseguido confirmar la existencia de una relación significativa entre las variables, indicando así que en el desarrollo del compromiso organizacional no solo se encuentra vinculado a la calidad de vida laboral que perciben los trabajadores, sino que pueden coexistir otros factores que induzcan a cambio en la posibilidad de que los trabajadores se mantengan o no comprometidos con la institución.

Por su parte, Ballena (2022) en su investigación correlacional, en la que participaron 74 trabajadores de una institución pública y se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados demostraron que el 68.92% de los participantes señalan que existe un nivel alto de calidad de vida laboral, y el 55.41 señaló que existe un nivel medio de compromiso organizacional. Se llegó a la conclusión que el desarrollo de condiciones laborales asociadas a la calidad de vida laboral es fundamental en las instituciones, puesto que conlleva a que los trabajadores se sientan más comprometidos.

De acuerdo con, Mahaney y Olazabal (2021) realizaron una investigación con una muestra de 103 trabajadores y se empleó dos cuestionarios. Los resultados reportan que el 82.52% de los trabajadores perciben que existe un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 63.10% considera que existe un nivel medio de compromiso organizacional. A su vez se reportó que ambas variables mantienen una relación significativa, demostrando así que las empresas deben trabajar todos los aspectos relacionados con la calidad de vida laboral para incrementar el nivel de compromiso que tienen los trabajadores sobre las instituciones.

Según, Cerón (2020) en su tesis desarrollada mediante una investigación correlacional, cuya muestra fue de 417 participantes evaluados con cuestionarios. Los resultados demostraron que la calidad de vida laboral se relaciona de forma positiva con intensidad moderada y significativa ($r = 0.48$; $p < 0.05$) con el compromiso organizacional. Además, se ha reportado que existen correlaciones positivas entre

cada dimensión que compone la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, lo cual indica que una percepción favorable sobre las condiciones de trabajo que ofrece la empresa y que logran que un trabajador se sienta cómodo en su entorno laboral son elementos que favorecen el desarrollo de mejores niveles de compromiso hacia la institución.

Vallejos y Corazón (2020) ejecutaron una investigación, en donde se contó con la participación 50 trabajadores que formaron parte de una investigación correlacional con una metodología cuantitativa, por lo que se utilizaron cuestionarios para medir las variables. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva fuerte ($\rho=.814$) estadísticamente significativa ($p=.001$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de EMTRAMVICSA. Este hallazgo pone en manifiesto que en la empresa los trabajadores que se encuentran más comprometidos son aquellos que han recibido condiciones de trabajo que les resultan agradables, consideran que existe oportunidades de desarrollarse profesionalmente, así como de equilibrar las responsabilidades personales con las laborales, por ende, se plantean la idea de no desvincularse de la empresa.

Con respecto a la delimitación conceptual de calidad de vida laboral se indica que ésta representa la percepción de bienestar que tiene el colaborador tomando como referencia las experiencias que ha obtenido desde sus interacciones simples y complejas dentro de la empresa, y sobre ésta pueden a llegar a influir diferentes factores, tanto internos como externos que forman parte del mismo entorno laboral; por ende se asume que la subjetividad de esta experiencia es la que finalmente determina la percepción de ésta (Torres, 2018). Por su parte, se les considera como políticas y condiciones de trabajo que suelen regir en la organización, además también repercute los sentimientos de satisfacción y bienestar laboral que el trabajador experimental, dado que cada uno de estos elementos lograr efectivamente influenciar en la imagen proyectada acerca de la empresa y de la imagen que los trabajadores logran desarrollar como consecuencia de lo que han recibido por parte de la organización (Rana et al, 2018).

Por otro lado, Nadler y Lawler en el año 1983 citado por Patlán (2020) consideran que esta variable se compone por 3 factores fundamentales, los cuales son la organización, el trabajo en sí mismo y el colaborador; en función que el grado

de desempeño que alcancen los trabajadores representa la eficacia que existe entre la organización y la participación que mantienen los trabajadores para involucrarse en el proceso de resolución de problemas y en la toma de decisiones administrativas, dado que es fundamental que los trabajadores puedan tener la autonomía de decidir que tipo de técnicas o metodologías son las que más le facilitan un desempeño más fluido de las funciones.

Por su parte, Zapata et al., (2017) consideran que la CVT se encuentra asociada a las experiencias que permiten al trabajador emplear adecuadamente su energía, utilizar herramientas y medios idóneos para afrontar eficazmente las tareas en su trabajo y a su vez sentirse satisfecho de las mismas.

De acuerdo con More (2017) quien analizó la teoría de Easton y Van Laar propuesta en el 2012, indica que en la calidad de vida laboral intervienen factores que son objetivos y subjetivos, los primeros hacen referencia a condiciones laborales y los otros son factores inherentes a la propia organización. Si bien es cierto, More (2017) plantea que son seis los factores psicosociales que aborda este modelo, en la presente investigación se opta por únicamente ceñirse a las cinco dimensiones que logran intervenir dentro de la calidad de vida laboral, excluyendo al estrés laboral, dado que no se busca analizar un constructo opuesto a la calidad de vida laboral. Por lo tanto, la primera dimensión es la interrelación trabajo – hogar, la cual engloba la posibilidad que un trabajador tiene para tener control sobre las situaciones laborales y además lograr tener un equilibrio sobre su vida personal y familiar. Esto es indispensable, puesto que los trabajos que afectan este equilibrio no son considerados como saludables (Easton & Van Laar, 2012 citado por More, 2017).

La segunda dimensión se trata del bienestar general, es decir el grado en el que el trabajador recibe influencia positiva por su trabajo, dado que se siente cómodo y bien tratado dentro de la organización, lo cual provoca que su desempeño sea positivo, se esfuerce por cumplir con los objetivos de la organización, por ende es indispensable que toda empresa incorpore dentro de su planificación ciertas acciones que se enfoquen en mejorar el grado de bienestar que experimentan los trabajadores (Easton & Van Laar, 2012 citado por More, 2017).

La tercera dimensión se trata de la satisfacción profesional, lo cual supone que un trabajador enuncie sentirse conforme con su lugar de trabajo, y a su vez

desarrolle altos niveles de autoestima, sentimientos de realización profesional y sentido de logro por lo que ha logrado desarrollar dentro de la empresa. Esta dimensión favorece que los trabajadores logren desarrollar un gusto y preferencia incluso por permanecer en su centro de trabajo, dado que conciben que los hace sentirse bien y les permite desarrollar nuevas habilidades profesionales (Easton & Van Laar, 2012 citado por More, 2017).

La cuarta dimensión son las condiciones laborales, las cuales están vinculadas con los medios y condiciones laborales que ofrece la institución, y también incluye las medidas de seguridad en el trabajo que permiten realizar un trabajo adecuado. Se entiende que algunas condiciones de trabajo de índole ambiental, como la contaminación, ruido, iluminación y el polvo pueden perjudicar la capacidad de trabajo, dado que afectan al trabajador e incluso pueden conllevar a que se experimente insatisfacción laboral (Easton & Van Laar, 2012 citado por More, 2017).

La última dimensión se trata del control de trabajo, la cual señala que el trabajador tenga la posibilidad de ejercer control sobre lo que ocurre en su trabajo, es decir se le toma en cuenta para tomar decisiones que afecten su desempeño de funciones o se toma en cuenta su opinión cuando se busca redefinir los procesos operativos, a fin de mejorar las condiciones de trabajo. Estos aspectos son vitales, dado que influyen sobre la experiencia que el trabajador tiene sobre su trabajo y también sobre su salud (Easton & Van Laar, 2012 citado por More, 2017).

Por otro lado, con respecto a la delimitación conceptual del compromiso organizacional se considera la definición propuesta por Coronado et al., (2020) quienes al analizar este constructo es multidimensional que genera que el trabajador tome la decisión de mantenerse estable laboralmente en su entorno de trabajo, pese a que se cuenten con otras ofertas laborales, sino que se esfuerza por aportar en la empresa y así obtener beneficios a largo plazo. Asimismo, se indica que la percepción de la cultura organizacional que el trabajador desarrolla puede fortalecer el grado de compromiso organizacional, haciendo que se impliquen por cuidar a sus compañeros y/o equipo de trabajo, dado que así podrán seguir experimentando más experiencias positivas en el trabajo (Karjcsák & Kozák, 2018).

El compromiso organizacional también puede ser considerado como aquella

fuerza relacionada con la identidad individual y organizacional, la cual se enfoca en como se logra desarrollar en base a la percepción personal una lealtad que finalmente influye en el desempeño de los trabajadores y orientación hacia el cumplimiento de las metas organizacionales que aseguren el éxito de la empresa (Neves et al., 2018). Para Vargas et al. (2017) más se trata de un concepto que está ligado a la psicología organizacional y que se orienta en analizar las conexiones que sirven como un catalizador para que se logre la identificación y el liderazgo de las instituciones que participan del mismo. Por otro lado, Hurtado (2017) reconoce que el compromiso es la intensidad que está vinculada a la participación que un trabajador tiene para cumplir no sólo sus metas personales, sino que en el camino apoya y favorece a cumplimiento de metas organizacionales.

Asimismo, representa los aspectos morales y los anhelos personales que tiene un trabajador para con su organización, dado que se basa en como el trabajador busca aportar de forma eficiente en la empresa, se preocupa por siempre cumplir con las metas de la institución, poniendo en manifiesto un adecuado desempeño laboral (Ríos et al., 2017).

De acuerdo con Araya et al., (2020) el modelo tridimensional planteado por Meyer y Allen es uno de los que más respaldo y uso ha tenido en diversas investigaciones, dado que ofrece resultados más completos en la evaluación sobre el comportamiento que desarrollan los trabajadores frente a diferentes estímulos en su trabajo que pueden afectar su afiliación con la empresa. Además, permite explicar el estado psicológico que conlleva a un trabajador a afianzar su relación con la empresa.

Además, es fundamental tomar en cuenta lo expuesto por Tanjung (2016) quien considera que el compromiso organizacional se centra en tres aspectos fundamentales del compromiso, los cuales son: afectivo, normativo y continuidad.

El compromiso afectivo se centra en el vínculo y/o lazo emocional que desarrolla el trabajador en base a lo que obtiene de las experiencias positivas en su lugar de trabajo, sobre todo en base a aquellas vivencias en las que el trabajador se ha sentido bien tratado por parte de la empresa. Esta dimensión se basa en demostrar que la percepción favorable de lo que acontece en el trabajo puede favorecer a que un trabajador tome la decisión de seguir permaneciendo en la empresa, dado que considera que este trato personalizado probablemente no sea

el que reciba en otro ambiente de trabajo.

Por otro lado, el compromiso normativo se basa en la necesidad de seguir cumpliendo con las políticas y normas impuestas por la organización, dado que el trabajador desarrolla un alto sentido de la responsabilidad y sabe que la única manera de que se gesten condiciones favorables dentro del trabajo es en base al acogimiento a las normas que ésta establece. Además, se entiende que un trabajador que mantiene un alto compromiso normativo es responsable y alinea su comportamiento según lo que la empresa le indica, no se salta procedimientos y es capaz de cumplir con cada una de las instrucciones que se le asignen; llega a sentir un deber de seguir formando parte de la institución.

La dimensión compromiso de continuidad es la que permite al trabajador desarrollar un sentido de responsabilidad y moral para tomar la decisión de permanecer o renunciar a la organización. Los trabajadores que logran mantener altos niveles de estas dimensiones se caracterizan por mantenerse trabajando y esforzándose para cumplir con su empresa, no porque ésta lo obligue, sino más bien porque considera que es su deber moral de hacerlo y así retribuir la confianza que han depositado en él.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se consideró un tipo de investigación aplicada, en función que se enfoca en brindar alternativas de solución a una problemática a partir de los conocimientos teóricos que brinda la investigación básica (Arias, 2017). Asimismo, se reitera que se trata de una investigación cuyo enfoque fue cuantitativo, en razón que se busca la obtención de datos precisos y exactos que puedan ser clasificados en categorías o niveles para su respectivo análisis de las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

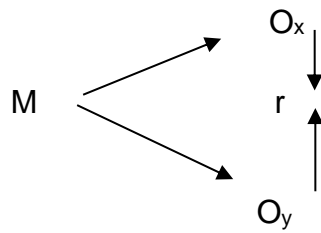
Se consideró un diseño no experimental al no realizarse ningún tipo de manipulación para causar algún cambio o efecto, es decir, la evaluación de las variables se ejecuta en sin ningún tipo de preparación adicional para poder reconocer su comportamiento habitual en el contexto de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Según el alcance de la investigación se consideró que sea correlacional, en función que el propósito principal del estudio es determinar la relación entre las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, se indica que la investigación es descriptiva, dado que se buscó realizar una recolección y análisis de las características principales o propiedades de cada variable, y poder estudiarlas por separado sin pretender encontrar algún tipo de asociación entre las mismas (Hernández & Mendoza, 2018).

Finalmente, se considera que según la temporalidad, la presente investigación es transversal, dado que en un solo momento se realizó la recolección de los datos. Por lo tanto, se infiere que los resultados son representativos para el momento de la medición ejecutada.

Se esquematizó de la siguiente forma:



Dónde:

M : Colaboradores de la empresa CCA PERU S.A.C de Cajamarca, 2023

O_x : Calidad de vida laboral

O_y : Compromiso organizacional

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual

Representa la percepción de bienestar que tiene el colaborador tomando como referencia las experiencias que ha obtenido desde sus interacciones simples y complejas dentro de la empresa, y sobre ésta pueden llegar a influir diferentes factores, tanto internos como externos que forman parte del mismo entorno laboral; por ende, se asume que la subjetividad de esta experiencia es la que finalmente la determina (More, 2017).

Definición operacional

La variable de calidad de vida laboral fue medida a través del Cuestionario de Calidad de vida laboral que cuenta con 19 ítems que subdivide en cinco dimensiones: Dimensión 1: Interrelación trabajo – hogar, Dimensión 2: Bienestar general, Dimensión 3: Trabajo y satisfacción profesional, Dimensión 4: Condiciones laborales, Dimensión 5: Control en el trabajo.

Indicadores

Indicador 1: Productividad, Indicador 2: Estado de ánimo general, Indicador 3: Absentismo – rotación, Indicador 4: Satisfacción laboral, Indicador 5: Compromiso y estrés.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Según Coronado et al., (2020) se trata de un estado psicológico que se manifiesta a partir de la asociación positiva entre el trabajador y la organización, en este proceso se pone en evidencia la toma de decisiones que realiza el trabajador para continuar laborando dentro de la empresa, a pesar de tener más ofertas laborales de otras empresas, sino más bien buscar formas de seguir aportando en la empresa en la que se encuentra

Definición operacional

La variable de compromiso organizacional fue evaluada a través del Cuestionario de compromiso organizacional dividida en 3 dimensiones: Dimensión 1: Compromiso afectivo, Dimensión 2: Compromiso normativo y Dimensión3: Compromiso de continuidad.

Indicadores

Indicador 1: Sentimiento de pertenencia, Indicador 2: Sentimientos de obligación e Indicador 3: Oportunidades laborales.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población corresponde a cada uno de los sujetos, participantes o elementos considerados como unidades de análisis dentro de la investigación, dado que reúnen ciertas condiciones o características que son fundamentales para el desarrollo de la misma (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación la población estuvo compuesta por los 87 trabajadores de la empresa.

Criterios de inclusión

Trabajadores de la empresa de ambos sexos.

Trabajadores de la empresa que mantenga contrato vigente a la fecha de la recolección de datos.

Trabajadores de la empresa con al menos 6 meses de antigüedad.

Trabajadores que se encuentren registrados directamente en la planilla laboral de CCA Perú S.A.C.

Criterios de exclusión

Personal que esté desarrollando práctica pre profesionales y profesionales en la empresa.

Trabajadores que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra hace referencia al subconjunto de sujetos o elementos de la población y que cuya cantidad o tamaño puede ser determinado de forma probabilística o no probabilística, con la finalidad de agilizar los tiempos de recolectar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación (Arias, 2016).

Se consideró una muestra censal, en razón que se optó por considerar a todos los elementos de la población, a fin de que los resultados sean representativos a la magnitud del problema de investigación.

3.3.3. Muestreo

En la presente investigación no se empleó muestreo, dado que se consideró a la totalidad de los trabajadores.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, la cual se basa en el procedimiento que permite

el uso de cuestionarios que han sido contruidos de forma previa con la intención de recolectar información de una determinada variable en un grupo de personas u elementos (Arias, 2016).

En la presente investigación se emplearon dos cuestionarios basados en una escala Likert, que se componen por cinco alternativas de respuesta, cuyo objetivo es el medir plenamente las variables. Estos instrumentos poseen una escala de alternativas de respuesta, la cual está valorada entre 1 y 5 puntos, en donde un mayor puntaje representa un mayor acuerdo con la premisa planteada en el cuestionario.

Cada uno de los instrumentos a emplear en la investigación deben presentar validación por un conjunto de expertos, proceso por el cual se logran revisar los contenidos de cada uno de los ítems o preguntas de los cuestionarios, cabe destacar que los validadores mantiene un grado académico similar o superior a Magíster que emita su opinión sobre la coherencia, la redacción, pertinencia y relevancia.

En tanto que la fiabilidad de los instrumentos fue comprobada a partir de la prueba piloto aplicada a 15 participantes que posean características sociodemográficas que son similares a las de la muestra de estudio, con la finalidad de ejecutar un cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach y de ese modo lograr determinar si los instrumentos que se van a utilizar son fiables y se pueden aplicar en la investigación.

3.5. Procedimientos

Se inició con el reconocimiento de una realidad problemática dentro de la empresa, en función que se han detectado indicadores de la gestión tanto del compromiso y de la calidad de vida laboral que generan un interés por optar por la realización de una investigación que se centre en determinar la relación entre las variables, motivo por el cual se optó por cursar el documento que permita solicitar la autorización para usar el nombre de la institución y además lograr tener acceso para la recolección de los datos, asumiendo con profesionalismo los datos sensibles que se obtendrá para cuidar su procesamiento y salvaguardar que no se filtre ningún dato que comprometa lo veraz de la información presentada. Una vez obtenido la

aprobación de la institución se procedió a la ejecución del planteamiento de problema, diseño y planteamiento de los objetivos y de las hipótesis de la investigación, además se señaló la metodología empleada y las técnicas e instrumentos que sean válidos y confiables para asegurar la precisión y exactitud en los datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se inició con codificar cada una de las respuestas y trasladar estos puntajes a la hoja de cálculo de Excel 2019, en donde se generó la base de datos a organizar y que permitió el cálculo de los puntajes de las variables y sus dimensiones. Además, se empleó el IBM SPSS V28, mediante el cual se realizaron los cálculos estadísticos.

En el caso de la estadística descriptiva se mostraron los resultados de las frecuencias relativas y absolutas de los niveles de cada variable de estudio.

Por otro lado, en lo que respecta a la estadística inferencial se procedió previamente a realizar el análisis de normalidad, a través de Kolmogorov – Smirnov, a fin de determinar si los puntajes obtenidos en las variables mantienen distribución normal o no, y así optar por la elección de la prueba de correlación que más se ajuste según la distribución.

Finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, para el cumplimiento de los objetivos y contrastación de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Bajo el marco de dar cumplimiento al Código de Ética de investigación de la Universidad César Vallejo bajo resolución N°062-2023/UCV, en la cual se fomenta la integridad académica y la originalidad de los productos científicos que se desarrollan para dar cumplimientos con cada uno de los requisitos para la obtención del título o grado según corresponda. Asimismo, se buscó dar cumplimiento al artículo N° 9, en el cual se estipula la política anti plagio, en donde se exige que se respete la propiedad intelectual, en tal sentido se debe consignar las citas y referencias de cada uno de los contenidos que se han consultado para la elaboración del presente informe.

El desarrollo del presente documento cumplió con las normas APA

7ma edición, para lograr mantener el rigor que amerita el desarrollo de documentos de la investigación científica. Se cumplió con respetar los siguientes criterios de la ética de la investigación científica:

Se respetó la autonomía de los participantes, dado que se les permite expresar su voluntad de permanecer o no en la investigación según lo consideren pertinente.

Se cumplió con la probidad, en función que la información que se brinda en la investigación es verídica y representa de forma precisa como se están comportamiento las variables en la actualidad.

Se respetó la integridad humana, en función que se respeta la igualdad de derechos humanos y se evita cualquier tipo de discriminación que afecte los intereses de la investigación.

IV. RESULTADOS

La empresa CCA Perú S.A.C desarrolla como actividad principal la construcción de obras civiles y de minería en la región de Cajamarca desde hace 12 años, en los cuales ha ido perfeccionando sus procesos de producción, logística y operativos para ejecutar con éxito proyecto de ingeniería multidisciplinarios.

Asimismo, es una empresa que se enfoca la gestión del capital humano viene realizando esfuerzos por desarrollar procesos de capacitación e implementar acciones estratégicas que favorezcan el bienestar del personal para maximizar la calidad de vida laboral y así incrementar el compromiso organizacional

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de calidad de vida laboral de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

Tabla 1

Niveles de calidad de vida laboral en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023.

Variable / Dimensión	Nivel (Puntaje)	n	%
Calidad de vida laboral	Alto (48 – 65)	48	55.2
	Regular (31 – 47)	33	37.9
	Bajo (13 – 30)	6	6.9
Interrelación trabajo – hogar	Alto (26 – 35)	48	55.2
	Regular (16 – 25)	33	37.9
	Bajo (7 – 15)	6	6.9
Bienestar general	Alto (12 – 15)	38	43.7
	Regular (7 – 11)	45	51.7
	Bajo (3 – 6)	4	4.6
Trabajo y satisfacción profesional	Alto (12 – 15)	42	48.3
	Regular (7 – 11)	40	46.0
	Bajo (3 – 6)	5	5.7
Condiciones laborales	Alto (16 – 20)	38	43.7
	Regular (10 – 15)	38	43.7
	Bajo (4 – 9)	11	12.6
Control en el trabajo	Alto (8 – 10)	46	52.9
	Regular (5 – 7)	36	41.4
	Bajo (2 – 4)	5	5.7

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 1 se muestra que el 55.2% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto de calidad de vida laboral, en la dimensión de interrelación trabajo-hogar, se obtuvieron resultados similares con un 55.2% de trabajadores en el nivel alto. Asimismo, en la dimensión bienestar general, se encontró que el 51.7% obtuvieron un nivel regular. Por otro lado, en la dimensión de trabajo y satisfacción profesional,

el 48.3% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto. Con respecto a la dimensión condiciones laborales el 43.7% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto. Por último, en la dimensión de control en el trabajo, el 52.9% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto. De acuerdo a los resultados se reporta que aún en la empresa CCA Perú S.A.C, existe un margen de mejora, dado que en la mayoría de las dimensiones e inclusive a nivel general se reporta que solo la mitad o un poco más de colaboradores ha logrado ubicarse en un nivel alto, indicando así que se debe mejorar la gestión de condiciones de trabajo, a fin de que sean todos los trabajadores quienes logran desarrollar una experiencia positiva en este entorno laboral.

Objetivo específico 2: Demostrar el nivel de compromiso organizacional de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

Tabla 2

Niveles de compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023

Variable / Dimensión	Nivel (Puntaje)	n	%
Compromiso organizacional	Alto (72 – 90)	31	35.6
	Regular (43 – 71)	48	55.2
	Bajo (18 – 42)	8	9.2
Compromiso afectivo	Alto (23 – 30)	47	54.0
	Regular (14 – 22)	32	36.8
	Bajo (6 – 13)	8	9.2
Compromiso normativo	Alto (23 – 30)	42	48.3
	Regular (14 – 22)	38	43.7
	Bajo (6 – 13)	7	8.0
Compromiso de continuidad	Alto (23 – 30)	44	50.6
	Regular (14 – 22)	37	42.5
	Bajo (6 – 13)	6	6.9

Nota. SPSS Versión 28

En la tabla 2 se observa que el 55.2% un nivel regular de compromiso organizacional. En el caso de la dimensión de compromiso afectivo, el 54% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto. Mientras que, en la dimensión de compromiso normativo, el 48.3% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto Finalmente, en la dimensión de compromiso de continuidad, el 50.6% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto. Según este resultado se reporta que el compromiso que experimentan los trabajadores no siempre se debe a los mismos motivos, dado que en algunos casos puede deberse a cuestiones afectivas, en otros casos a la trayectoria laboral y finalmente al cumplimiento del deber de las normas y directrices que rigen en la empresa.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

Tabla 3

Correlación entre la dimensión interrelación trabajo – hogar y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.

		V2: Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	D1: Interrelación trabajo - hogar	Coeficiente de correlación	0.793**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 3 muestra que hay una correlación positiva alta y significativa estadísticamente ($\rho = 0.793$, $p < 0.01$), lo que indica que los colaboradores que tienen una buena interrelación entre su trabajo y su hogar tienen un mayor compromiso organizacional. Este resultado pone en manifiesto que cuando el trabajador percibe que la empresa le otorga posibilidades de equilibrar su vida personal con sus responsabilidades laborales experimenta una afiliación para mantenerse vinculado con la empresa, por ende, tendrá mayor nivel de compromiso para permanecer y esforzarse en el crecimiento de la organización.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión bienestar general y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.

		V2: Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	D2: Bienestar general	Coefficiente de correlación	0.799**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 4 indica que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa ($\rho = 0.799$, $p < 0.01$) entre el bienestar general de los colaboradores y su compromiso organizacional en la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Este resultado indica claramente que la experiencia subjetiva que desarrolla un trabajador sobre su entorno de trabajo es un aspecto vital, puesto que si ésta es favorable no solo beneficia a su salud, sino que genera que se sienta dispuesto a permanecer comprometido con el desarrollo de la empresa, y por ende pese a tener otras oportunidades laborales no optará por retirarse.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.

			V2: Compromiso organizacional
Rho de Spearman	D3: Trabajo y satisfacción profesional	Coefficiente de correlación	0.743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 5 muestra que existe una correlación positiva alta y significativa estadísticamente ($\rho = 0.743$, $p < 0.01$) entre la relación entre el trabajo y la satisfacción profesional de los colaboradores y su compromiso organizacional en la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca en el año 2023. Según este resultado se puede inferir que las condiciones que ofrece la empresa para desempeñar sus actividades y la posibilidad de desarrollo profesional son aspectos fundamentales para que un trabajador se sienta comprometido con la empresa, dado que, al recibir este tipo de oportunidades, le resultará más fácil tomar la decisión de permanecer en la empresa.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

		V2: Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	D4: Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	0.850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 6 indica que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa ($\rho = 0.850$, $p < 0.01$) entre la relación entre las condiciones laborales de los colaboradores y su compromiso organizacional en la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca en el año 2023. En este resultado es posible afirmar que aquellos trabajadores que sienten que el ambiente de trabajo es cómodo, les ofrece seguridad y satisfacción, ya sea por el clima institucional o la metodología de trabajo tienen mayor probabilidad de desarrollar un alto de sentido de compromiso con la empresa, dado que pueden considerar que estas condiciones no siempre se encuentren en otras empresas.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión control en el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

		V2: Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	D5: Control en el trabajo	Coefficiente de correlación	0.792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

En la tabla 7 indica que hay una correlación positiva alta y significativa estadísticamente ($\rho = 0.792$, $p < 0.01$) entre el nivel de control que tienen los colaboradores en su trabajo y su compromiso organizacional en la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca en el año 2023. Tomando en consideración este resultado se afirma que la experiencia subjetiva de poder intervenir en el trabajo, sugerir metodologías de trabajo o formar parte de la toma de decisiones se encuentra asociado al desarrollo de un mayor nivel de compromiso con la empresa, es decir aquellos trabajadores que perciben que son tomados en cuenta activamente en la toma de decisiones suelen estar más comprometidos con el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

Tabla 8

Correlación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

		V2: Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	V1: Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	0.878**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 8 muestra una correlación positiva alta y significativa estadísticamente ($\rho = 0.878$, $p < 0.01$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca en el año 2023. Según este resultado se logra confirmar que aquellos trabajadores que mantienen una experiencia positiva sobre las condiciones de trabajo que les ofrece la empresa son proclive a desarrollar mayores niveles de compromiso con la misma, de forma que prefieren seguir formando parte de la misma, a pesar de que tengan otras oportunidades laborales.

Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.

Tabla 9

Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023

		V2: Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	V1: Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	0.878**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	87

Nota. SPSS Versión 28

La tabla 9 muestra una correlación positiva alta y significativa estadísticamente ($\rho = 0.878$, $p < 0.01$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca en el año 2023, lo cual permite confirmar la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo específico 1 se observa que el 55.2% de los colaboradores mantiene un nivel alto, es decir se encuentran conformes con su situación laboral actual, ya sea por las condiciones que le ofrece su trabajo, la satisfacción por el desarrollo de sus conocimientos, destrezas y habilidades que le han brindado y la posibilidad de involucrarse en el crecimiento de la empresa a la que pertenece. Las limitaciones se centran en que su valoración únicamente representa a la percepción que tiene los colaboradores de la empresa que fueron evaluados por voluntad propia; sin embargo, es pertinente señalar que esta valoración realizada es veraz, dado que fue recolectada mediante un instrumento válido y confiable. Este resultado confirma lo investigado por Ballena (2022), quien señaló que el 68.92% de los trabajadores mantenía un nivel alto de calidad de vida laboral. Sin embargo, difiere de lo expuesto por Mahaney y Olazabal (2021) en la investigación que ejecutaron con 103 trabajadores demostraron que el 82.52% mantuvo un nivel medio de calidad de vida laboral. En consiguiente se determina que a pesar de que más de la mitad de los trabajadores afirma que existen condiciones favorables en el trabajo, aún se puede gestionar de una forma más eficiente, optimizando algunos procesos organizacionales que permitan al trabajador sentirse más reconocido, valorado y cuidado por la institución y esto promueva una mejor percepción de la calidad de vida laboral en CCA Perú S.A.C. Las implicancias de este resultado servirán para aquellas empresas que han decidido optar por un enfoque de organización saludable, en donde priorizan la gestión del talento humano, a fin de corregir algunos lineamientos o procesos que perjudican la calidad de vida en el entorno laboral e incluso pueden repercutir sobre la salud del trabajador

Por otro lado, con respecto al objetivo específico 2 se identificó que el 55.2% de los trabajadores mantiene un nivel regular de compromiso, por lo que aún existen un margen de mejora y se deben implementar medidas para incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores en la empresa, a fin de que maximicen sus esfuerzos y se cumplan los objetivos institucionales. Con respecto a las limitaciones de la investigación sobre la valoración del compromiso organizacional se asume que ésta se obtuvo de la percepción subjetiva que tienen los trabajadores con respecto a su permanencia en la

institución, pero no se han valorado otras condiciones que pueden afectar su continuidad en la misma; sin embargo, es pertinente señalar que esta valoración realizada es veraz, dado que fue recolectada mediante un instrumento válido y confiable. Además, confirma lo de Ballena (2022) quien señaló que el 55.41% de ellos mantenía un nivel medio de compromiso organizacional. Por otro lado, difiere de lo expuesto por González y Monroy (2018) quien logró determinar que el nivel de compromiso alcanzado por los colaboradores fue alto con un puntaje de 4.2 en una escala de 5, es decir se sienten altamente afiliados con la empresa y tienen el deber que le connota formar parte de la institución. Por lo tanto, se entiende que, a mayor compromiso organizacional, los trabajadores se mantendrán leales a la empresa pese que reciban nuevas propuestas de trabajo, lo cual minimiza la tasa de rotación laboral. Las implicancias de este resultado se vinculan al desarrollo de acciones que permitan a las empresas mejorar los niveles de compromiso organizacional que tienen sus colaboradores, y así mantenerlos productivos y satisfechos.

De acuerdo al objetivo específico 3 se reporta la existencia de una relación positiva fuerte ($\rho = 0.793$) estadísticamente significativa ($p=0.000$) entre la dimensión interrelación trabajo – hogar y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Las limitaciones de la investigación refieren a que la relación entre la dimensión interrelación trabajo-hogar y el compromiso organizacional corresponden solamente a la muestra del estudio, la cual fue seleccionada por conveniencia y accesibilidad; sin embargo, es considerada como válida y representativa para el análisis de la problemática abordada sobre las variables de estudio. Este resultado confirma lo expuesto por Cerón (2020) quien en su investigación reporta que existe correlación positiva entre la dimensión equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional ($p<0.05$), por lo que considera que aquel trabajador que se siente cómodo con la flexibilidad en su entorno laboral tiende a ser más productivo y se muestra contento con la empresa. Esta afirmación se sustenta por lo expuesto por Easton y Van Laar (2012 citado en More, 2017) consideran que esta dimensión representa la posibilidad que un trabajador tiene para lograr equilibrio y control entre lo laboral, personal y familiar; lo cual es indispensable hoy en día, dado que si una empresa no ofrece un puesto de

trabajo que permita este equilibrio se le considera como poco saludable. Por lo tanto, cabe destacar que el resultado alcanzado en la presente investigación indica que aquellos trabajadores que sienten que la empresa les permite tener un adecuado equilibrio entre su trabajo y sus ocupaciones personales de su hogar por las condiciones que ofrece tienden a presentar mayores niveles de compromiso organizacional. Las implicancias prácticas de este resultado permiten reconocer que las empresas deben procurar que gestionen adecuadamente al capital humano, de modo que existe flexibilidad en las condiciones laborales, de modo que logren alcanzar un equilibrio entre su vida personal y sus responsabilidades laborales, a fin de que desarrollen un mayor nivel de compromiso organizacional.

Siguiendo con el objetivo específico 3 se identificó que existe una relación positiva de grado alto ($\rho = 0.799$) estadísticamente significativa ($p = 0.000$) entre la dimensión bienestar general y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Las limitaciones de la investigación refieren a que la relación entre la dimensión bienestar general y el compromiso organizacional corresponden solamente a la muestra del estudio, la cual fue seleccionada por conveniencia y accesibilidad; sin embargo, es considerada como válida y representativa para el análisis de la problemática abordada sobre las variables de estudio. Este resultado confirma lo expuesto por Mahaney y Olazabal (2021) quienes en su investigación reportaron que el bienestar que experimentan los trabajadores mantiene una relación significativa con el compromiso organizacional. Asimismo, este resultado se sustenta teóricamente según lo expuesto por Easton y Van Laar (2012 citado en More, 2017) el bienestar general supone la percepción positiva que tiene el trabajador sobre lo que le ofrece la organización, esto puede provocar un desempeño positivo y lo conlleva a maximizar sus esfuerzos para dar cumplimiento a los objetivos de la organización. Por lo tanto, cabe destacar que el bienestar en el trabajo es algo fundamental que deben experimentar los trabajadores, dado que en entornos laborales en lo que no se percibe un bienestar subjetivo existe la posibilidad de que aparezcan riesgos psicosociales que afecten la salud laboral del trabajador. Las implicancias prácticas de este resultado se refieren a como las empresas deben gestionar condiciones de

trabajo que fomenten sentimientos positivos ligados al entorno laboral para lograr mayores niveles de compromiso organizacional.

También, en el objetivo específico 3 se confirma que existe una relación positiva de grado alto ($\rho = 0.743$) estadísticamente significativa ($p = 0.000$) entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Las limitaciones de la investigación refieren a que la relación entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y el compromiso organizacional corresponden solamente a la muestra del estudio, la cual fue seleccionada por conveniencia y accesibilidad; sin embargo, es considerada como válida y representativa para el análisis de la problemática abordada sobre las variables de estudio. Este resultado confirma lo expuesto Lirio et al (2018) quienes en su investigación demuestran que los trabajadores que experimentan altos niveles de calidad de vida laboral se sienten satisfechos y por ende están relacionados con el compromiso organizacional ($r = 0.710$; $p = 0.000$). Además, este resultado se explica teóricamente según lo planteado por Easton y Van Laar (2012 citado en More, 2017) indican que la dimensión de satisfacción profesional se denota cuando un trabajador señala sentirse conforme con su lugar de trabajo, y a su vez desarrolla altos niveles de autoestima, sentimientos de realización profesional y sentido de logro por lo que ha logrado desarrollar dentro de la empresa. Este resultado reitera que aquellos trabajadores que se sienten conformes y satisfechos con lo que le ofrece la organización llegan a sentirse más comprometidos en permanecer en el misma y así cumplir con las metas de la empresa. Las implicancias de este resultado están referidas a aquellas empresas que necesiten mejorar sus estrategias organizacionales para dotar de oportunidades de desarrollo personal y profesional para que los colaboradores se sientan más satisfechos y a su vez comprometan su permanencia en éstas.

De acuerdo con el objetivo específico 3 se logró confirmar que existe relación positiva de grado alto ($\rho = 0.850$) estadísticamente significativa ($p = 0.000$) entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Las limitaciones de la investigación refieren a que la relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional corresponden solamente

a la muestra del estudio, la cual fue seleccionada por conveniencia y accesibilidad; sin embargo, es considerada como válida y representativa para el análisis de la problemática abordada sobre las variables de estudio. Este resultado concuerda con lo señalado por Pinela y Donawa (2019) quienes en su investigación afirmaron que la calidad de vida laboral supone el desarrollo de ciertas condiciones laborales que son favorables, lo cual sin lugar a duda promueve que desarrollen mayores niveles de compromiso organizacional. Este resultado se ve respaldado por los postulados teóricos de Easton y Van Laar (2012 citado en More, 2017) quienes consideran que las condiciones laborales están vinculadas con los medios y condiciones laborales que ofrece la institución, y también incluye las medidas de seguridad en el trabajo que permiten realizar un trabajo adecuado. De acuerdo con ello, se logró comprobar que los colaboradores de CCA Perú S.A.C que consideran que su trabajo les ofrece mejores condiciones laborales suelen desarrollar mejores niveles de compromiso organizacional.

Con respecto al objetivo específico 3, también se demostró que existe relación positiva de grado alto ($\rho = 0.792$) estadísticamente significativa ($p = 0.000$) entre la dimensión control en el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Las limitaciones de la investigación refieren a que la relación entre la dimensión control en el trabajo y el compromiso organizacional corresponden solamente a la muestra del estudio, la cual fue seleccionada por conveniencia y accesibilidad; sin embargo, es considerada como válida y representativa para el análisis de la problemática abordada sobre las variables de estudio. Este resultado se explica teóricamente con lo señalado por Easton y Van Laar (2012 citado en More, 2017) quien indica que el trabajador tenga la posibilidad de ejercer control sobre lo que ocurre en su trabajo, es decir se le toma en cuenta para tomar decisiones que afecten su desempeño de funciones o se toma en cuenta su opinión cuando se busca redefinir los procesos operativos, a fin de mejorar las condiciones de trabajo. Asimismo, se llegó a comprobar que la posibilidad de poder tener influencia en el trabajo, tomar decisiones y elegir los métodos de como ejecutar el trabajo conlleva al desarrollo de niveles más altos de compromiso organizacional. Las implicancias de este

resultado están referidas a aquellas empresas que necesiten mejorar sus estrategias organizacionales para involucrar a los trabajadores para que puedan tomar sus decisiones en el ambiente de trabajo sobre la forma o los métodos de cómo desarrollar las actividades laborales, de modo que esto también repercuta sobre el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores.

De acuerdo con el objetivo general de la investigación se ha comprobado que relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en donde se reportó que existe relación positiva de grado alto ($\rho = 0.878$) estadísticamente significativa ($p = 0.000$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Las limitaciones se centran en que la valoración de las variables de estudio únicamente representa a la percepción que tiene los colaboradores de la empresa que fueron evaluados por voluntad propia; sin embargo, es pertinente señalar que esta valoración realizada es veraz, dado que fue recolectada mediante un instrumento válido y confiable. Este resultado es semejante al postulado por Lirio et al (2018) quienes reportaron que la calidad de vida laboral mantiene una relación positiva de alta intensidad ($r = 0.710$) estadísticamente significativa ($p < 0.01$) con el compromiso organizacional. Además, confirma lo planteado por Vallejos y Corazón (2020) quienes en su investigación reportaron una relación positiva fuerte ($\rho = .814$) altamente significativa ($p = .001$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Se estima que los hallazgos permitan destacar la importancia que tiene la gestión de talento humano centrada desde una perspectiva saludable, en donde se enfatizan una adecuada gestión de las variables organizacionales que están vinculadas con la satisfacción, motivación y felicidad; a fin de que los colaboradores perciban una adecuada calidad de vida dentro de su entorno laboral y a su vez desarrollen un alto sentido de compromiso hacia la misma, rompiendo así el paradigma de las gestiones basadas en la productividad, trabajo bajo presión y otras variables organizacionales que exponen a los colaboradores a un cúmulo de riesgos psicosociales laborales. Las implicancias de este resultado están referidas a aquellas empresas que tengan niveles deficientes de calidad de vida laboral, puesto que pueden que no reconozcan las buenas prácticas laborales que

mejoren la percepción de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Finalmente, en la presente investigación se ha logrado validar la hipótesis de la investigación, la cual señala que existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de la ciudad de Cajamarca, 2023; dado que la presencia de mejores condiciones de trabajo, adecuada interacción entre compañeros y la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente son factores que inciden no sólo en una mejor percepción de la calidad de vida laboral, sino que también están asociados de forma directa con el grado de compromiso que un colaborador desarrolla hacia la empresa.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se destaca la importancia que tiene que las empresas comiencen a desarrollar gestiones basadas en un enfoque positivo, en donde se priorice que los trabajadores experimenten condiciones de trabajo favorable que los haga sentirse satisfechos, felices y motivados; de modo que desarrollen sentimiento de afiliación y perciban una adecuada calidad de vida laboral

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que, en el nivel de calidad de vida laboral, el 55.2% de los trabajadores de la empresa CCA Perú S.A.C. mantienen un nivel alto, por lo cual se deduce que la percepción de las condiciones laborales es favorable, pero aún se puede implementar mejoras para lograr optimizar algunos procesos organizacionales que permitan un mayor reconocimiento, cuidado y valoración del colaborador y así mejorar su percepción sobre el nivel de calidad de vida laboral en la empresa.

Se determinó que, de acuerdo con el nivel de compromiso organizacional, el 55.2% de los trabajadores de la empresa CCA Perú S.A.C. se ubican en un nivel medio, lo cual indica que no se encuentran totalmente comprometidos y/o afiliados con la empresa, se requiere aún seguir desarrollando estrategias organizacionales que permitan mejorar el grado de compromiso en los colaboradores, a fin de que estos continúen aportando para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se determinó que las dimensiones de calidad de vida laboral mantienen relaciones positivas y significativas ($p < 0.01$) con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de la ciudad de Cajamarca, 2023, por lo cual se deduce que el desarrollo de condiciones de trabajo que beneficien al colaborador, le hagan sentirse reconocido, con la capacidad de seguir creciendo profesionalmente y satisfecho en su entorno laboral pueden promover el compromiso organizacional.

Se determinó que según el coeficiente de Rho de Spearman ($\rho = 0.878$) existe una relación fuerte positiva estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de la ciudad de Cajamarca, 2023, lo cual indica que si la empresa desarrolla estrategias organizacional para mantener una adecuada calidad de vida laboral de sus colaboradores, estos desarrollarán mayores niveles de compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de gestión de talento humano de la empresa la implementación de un sistema de incentivos no económicos, basado en actividades relacionadas con: reconocimiento al mejor colaborador del mes, licencia con goce de haber por onomástico, posibilidad de compensación de horas ante permisos por situaciones de emergencia, entre otras que denoten un buen trato hacia los colaboradores y así se incremente su percepción de calidad de vida laboral.

Se sugiere al área de gestión de talento humano de la empresa el desarrollo de estrategias organizacionales orientadas a la mejora de la comunicación interna, a través de la implementación de nuevos canales de comunicación digital, por ejemplo grupos de WhatsApp, correo electrónico corporativo y fanpage de Facebook que permita a los trabajadores estar actualizado de los comunicados de la empresa y pueden así brindar sus sugerencias sobre aspectos que mejorar en el entorno de trabajo; poner en manifiesto sus necesidades y expectativas personales para promover un mayor compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa.

Se sugiere a la empresa implementar capacitaciones sobre temas de seguridad y salud ocupacional mediante charlas y talleres vivenciales en los que los colaboradores desarrollen conocimientos y destrezas relacionadas a la identificación y prevención de riesgos, manejo de riesgos psicosociales que afecten la salud física y psicológica de los colaboradores.

Se sugiere a la gerencia de la empresa el desarrollo de actividades de integración en la que participen todos los colaboradores, tales como: eventos deportivos, celebraciones de aniversario institucional, a fin de promover un entorno laboral positivo y equitativo, se afiancen las relaciones interpersonales entre trabajadores basadas en respeto y se incremente el compromiso organizacional que sienten para con los beneficios que la empresa por seguir formando parte de la misma.

REFERENCIAS

- Alrawadieh, Z., Cetin, G., Dincer, M. Z., & Istanbulu Dincer, F. (2020). The impact of emotional dissonance on quality of work life and life satisfaction of tour guides. *Service Industries Journal*, 40(1), 50–64. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1590554>
- Araya-Pizarro, S., Díaz, K.V., Rojas-Escobar, L.(2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. Propósitos y Representaciones, 8(3), e428. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, F. (2016). El proyecto de Investigación. Venezuela: Ediciones el pasillo 2011 C.A.
- Azocar, L. y Díaz, E. (2008). Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui. [Tesis Licenciatura, Universidad del Oriente]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25311/Aponte_CLS.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ballena, Y. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91105>
- Barbieri, A., Andréa, E., & de Guimarães, J. (2018). A Influência Da Qualidade De Vida No Trabalho Sobre O Comprometimento Organizacional. *Gestao & Planejamento*, 19, 34–54. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v19.4687>
- Barreto, R., & Artioli, S. (2019). Qualidade De Vida No Trabalho: Diagnóstico E Gestão Integrada Em Universidade Pública. *Revista Ciência Em Extensão*, 15(1), 36–49.
- Besoain-Saldaña, Á., Flores, G. A., Muñoz, T. A., & Sanhueza, J. R. (2022). Conditions of employment, work and quality of life of men and women in informal jobs. *Revista de Saúde Pública*, 56, 17. doi:10.11606/S1518-8787.2022056003505
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. [Quality of working life in health workers in

- Latin American countries: a meta-analysis. Qualidade de vida no trabalho para trabalhadores da saúde nos países latino-americanos: meta-análise] *Signos*, 11(2), 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Castañeda, T. (2022). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital. <http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/8827>
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15560>
- Cervera, T. (2022). La nueva era en la gestión de las personas. *Nuevas Tendencias*, (108), 18-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8507794&orden=0&info=link>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw Hill
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60),
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617->
- Deliacir, Y., Sara. R & Esparza, R. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 78-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>
- Deloitte (2020). *Tendencias Globales en Capital Humano 2020. La Empresa Social en acción: la paradoja como camino hacia adelante*. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-en-HC-2020.html>
- Diario el Peruano. (6 de febrero de 2017). Conocimiento y habilidad, Compromiso laboral. <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.asp>
- Diario Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la

- falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Easton, S. & Van, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. (2ª ed.). https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/8970638/WRQoL_User_manual_2nd_Ed_ebook_Feb_2018.pdf
- Flores-Payan, L., & Salas-Durazo, I. (2018). Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. El caso de los adultos mayores. [Quality of employment in socially vulnerable groups in México. The case of the elderly] *Economía, Sociedad y Territorio*, 18(56), 1-33. <https://doi.org/10.22136/est20181066>
- Gallego, L., Gutiérrez, A., & Orrego, C. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia* [Universidad de Manizales]. Archivo digital. [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad de vida laboral y engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez-Cabrera, O. A., & Aguilar-Salazar, R. D. P. (2018). Administración del talento humano, calidad de vida laboral y su doble dimensión: objetiva y subjetiva. *Polo del Conocimiento*, 3(5), 66-84.
- González, G. y Monroy, M. (2018). *Percepción de calidad de vida laboral y compromiso organizacional afectivo según categorización demográfica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello]. Archivo digital. [http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONRY\(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica\)\(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONRY(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica)(ANUAL).pdf)
- Gutiérrez, A., Gallego, L., & Orrego, C. (2021). *Relación entre calidad de vida y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia*. [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. Archivo digital. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5605>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work

- Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Haji, W. H., Widayati, C. C., Madiistriyatno, H., & Febrianto, M. R. (2021). The effect of servant leadership, job satisfaction and quality of work life on organizational citizenship behavior. *Quality - Access to Success*, 22(184), 203-210. doi:10.47750/QAS/22.184.26
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill. <https://n9.cl/br1sy>.
- Ibarra, M., Pantoja, Y., Guerrero, C., Tulcan, S., & Chaves, A.. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227.
- Krajcsák, Z., & Kozák, A. (2018). The impact of labor shortage on the employee commitment. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(3), 1-8.
- Lírio, A., Severo, E. y Ferro, J. (2018). A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 19, p. 34-54, jan./dez. 2018 DOI: 10.21714/2178-8030gpe.v19.4687. <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4687/337>
- Mahaney, G. & Olazabal, G. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors SA Arequipa-2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13840>
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29977/.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Meyer, J.; & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. <https://n9.cl/teol>

- Molina, J., Pérez, A., Lizarraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa*, 7(2), 44-67. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/análisis-de-calidad-vida-laboral-y-competitividad/docview/2062817402/se-2>
- Montero, Y. del Carmen, M., & Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374.
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3577>
- Nadler, A. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Estados Unidos: Editorial Winter.
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los colaboradores. Comunicado de prensa. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Ortiz, E., & Soto, E. (2020). El nuevo liderazgo y la transformación de las organizaciones del siglo XXI. *Gestión y Desarrollo Libre*, 5(9).
- Ossa, C., & Jiménez, A. (2021). Relación entre y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración* (01203592), 34, 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Pinela, N. & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Res Non Verba Revista Científica*, 9(2), 1-12. <https://3.14.189.95/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Rana, M., Iftikhar, U., Gul Abbasi, S., & Abbas, M. (2018). The role of organizational justice to develop organizational citizenship behavior: moderating effect of islamic work ethics. *Amazonia Investiga*, 7(16), 46-60.

- <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/372>
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior de México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16 (2), 90-103.
<https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91).
<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Sepúlveda, E., Valenzuela, S., & Rodríguez, V. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. (Spanish). *Revista Cuidarte*, 11(2), 1–15. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083>
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standar Education in Practice, 58. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>.
- Tanjung, P. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 15-27. R
<https://pdfs.semanticscholar.org/bb50/91f61cbd4a024add34d032b4bb0951015de2.pdf>
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>
- Vallejos, G., & Corazón, A. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Emtramvicsa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Archivo digital.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10497>
- Vidal-Blanco, G. Oliver, A., Galiana, L. & Sansó, N. (2019) Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enfermería Clínica*, 29, 186 - 194
- Zaira, A. (2019). Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos

evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(2).
<https://doi.org/10.22490/25392786.3435>

Zambrano, V., Rodríguez, G., & Soler, N. (2022). Calidad de vida de docentes de Chile y Colombia durante la pandemia de covid-19. *Retos*, 45, 978-985.
doi:10.47197/retos.v45i0.92277

Zapata Albán, M. del P. , David Diana, L. , Espinal Francy, L. , Marín Karen, J. y Rodríguez Ingrid, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000300235&script=sci_arttext&tlng=pt

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones que le ofrece su trabajo (More, 2017)	La variable de calidad de vida laboral será medida a través del Cuestionario de Calidad de vida laboral que cuenta con 19 ítems que subdivide en cinco dimensiones: Interrelación trabajo – hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo.	Interrelación trabajo – hogar	Nivel de productividad	Ordinal
			Bienestar general	Estado de ánimo general	
			Trabajo y satisfacción profesional	Absentismo – Rotación	
			Condiciones laborales	Satisfacción	
				Compromiso	
Control en el trabajo	Estrés				
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o	La variable de calidad de vida laboral será evaluada a través del Cuestionario de compromiso	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	Ordinal
			Compromiso normativo	Sentimientos de obligación	

	abandonar la organización, al valorar aspectos internos y externos de la misma.	organizacional dividida en 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.	Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	
--	---	--	---------------------------	-------------------------	--

Anexo 2: Matriz de instrumento

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTAS
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones que le ofrece su trabajo (Easton y Van Laar, 2012).	Interrelación trabajo – hogar	Nivel de productividad	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo
				Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo
				Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo
				Me siento bien en este momento
				Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar
				Mis actuales horas y turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales
		Bienestar general	Estado de ánimo general	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce
				Estoy satisfecho con mi vida
				Me animan a desarrollar habilidades nuevas
		Trabajo y satisfacción profesional	Absentismo – Rotación	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente
				Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles
				En muchos aspectos mi vida es casi ideal
		Condiciones laborales	Satisfacción	Trabajo en un ambiente seguro
				Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo
			Compromiso	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo
				Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.
Control en el trabajo	Estrés	Las condiciones laborales son satisfactorias		
		En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público		
		En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral		
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es definido según Coronado et al (2020)	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad

	se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y externos de la misma.			Una de las principales razones por las que continuo trabajo en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.
				Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa
				Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí
				Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.
				Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado-
		Compromiso normativo	Sentimientos de obligación	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi
				Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa
				Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente
				Me siento como parte de una familia en esta empresa
				Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas
				Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.
		Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo
				La empresa donde trabajo merece mi lealtad

				Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo
				Ahora mismo sería duro para mi dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.
				Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa
				Creo que le debo mucho a esta empresa

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la Empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023					
AUTORES: Casahuamán Pisco, Nancy Esther y Soto Vásquez, Iván Alejandro					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación que existe entre la calidad vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023?	<p>Hi: Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023.</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023</p> <p>E1: relacionar la dimensión interrelación trabajo – hogar con la variable compromiso organizacional</p> <p>E2: demostrar la relación entre la dimensión bienestar general con la variable compromiso organizacional</p> <p>E3: comprobar la relación entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional con la variable compromiso organizacional</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo - Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de calidad de vida laboral Cuestionario de compromiso organizacional</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población estará compuesta por los 87 trabajadores de la empresa CCA PERU S.A.C de Cajamarca, 2023.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Muestra Censal. Todos los colaboradores de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca 2023.</p>

		<p>E4: reconocer la relación entre la dimensión condiciones laborales con la variable compromiso organizacional</p> <p>E5: relacionar la dimensión control en el trabajo con la variable compromiso organizacional</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Casahuamán Pisco, Nancy Esther Soto Vásquez, Iván Alejandro
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 6 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Calidad de vida laboral

- La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones que le ofrece su trabajo (Easton y Van Laar, 2012).
- **Variable 2: Compromiso organizacional**
El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y externos de la misma.

Variable	Dimensiones	Definición
Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo – hogar Bienestar general Trabajo y satisfacción profesional Condiciones	La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo Compromiso normativo	El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023" elaborado por Casahuamán Pisco, Nancy Esther; Soto Vásquez, Iván Alejandro en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Calidad de vida laboral

Primera dimensión: Nivel de productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacione
Nivel de productividad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	



Segunda dimensión: Bienestar general

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estado de ánimo general	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Trabajo y satisfacción profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Absentismo - Rotación	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Compromiso	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

Quinta dimensión: Control en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrés	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de pertenencia	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de obligación	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades laborales	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

16	4	4	4	
17	4	4	4	
18	4	4	4	



.....
Mg. Carlos A. Cedrón Medina
DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carolina Esther Castellarse Jhonson	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Casahuamán Pisco, Nancy Esther Soto Vásquez, Iván Alejandro
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 6 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Calidad de vida laboral

- La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones que le ofrece su trabajo (Easton y Van Laar, 2013).
- **Variable 2: Compromiso organizacional**
El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y externos de la misma.

Variable	Dimensiones	Definición
Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo – hogar Bienestar general Trabajo y satisfacción profesional Condiciones	La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad	El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y externos de la misma.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2022" elaborado por Casahuamán Pisco, Nancy Esther; Soto Vásquez, Iván Alejandro en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Calidad de vida laboral

Primera dimensión: Nivel de productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacione
Nivel de productividad	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
	6	3	3	3	
	7	3	3	3	



Segunda dimensión: Bienestar general

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estado de ánimo general	8	3	3	3	
	9	3	3	3	
	10	3	3	3	

Tercera dimensión: Trabajo y satisfacción profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Absentismo - Rotación	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción	14	3	3	3	
	15	3	3	3	
Compromiso	16	3	3	3	
	17	3	3	3	

Quinta dimensión: Control en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estres	18	3	3	3	
	19	3	3	3	

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de pertenencia	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
	6	3	3	3	

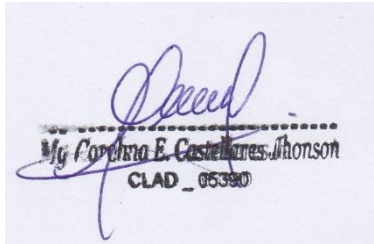
- Segunda dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de obligación	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
	9	3	3	3	
	10	3	3	3	
	11	3	3	3	
	12	3	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades laborales	13	3	3	3	
	14	3	3	3	
	15	3	3	3	

16		3	3	
17	3	3	3	
18	3	3	3	



.....
Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson
DNI N° 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Evaluación por juicio e expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Casahuamán Pisco, Nancy Esther Soto Vásquez, Iván Alejandro
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 6 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Calidad de vida laboral
- La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones que le ofrece su trabajo (Easton y Van Laar, 2012).

- **Variable 2:** Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y externos de la misma.

Variable	Dimensiones	Definición
Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo hogar Bienestar general Trabajo y satisfacción profesional Condiciones laborales Control en el trabajo	La calidad de vida laboral supone aquella experiencia del trabajo que adquiere un trabajador, la cual puede ser positiva o negativa, en la que interaccionan diversos factores tanto directos, como indirectos que influyen sobre la experiencia que adquiere el colaborador al valorar las condiciones que le ofrece su trabajo (Easton y Van Laar, 2012).
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad	El compromiso organizacional es definido según Simo et al., (2014) se trata del estado psicológico que la persona alcanza al reconocer deseo o disposición de mantenerse o abandonar la organización, al valorar aspectos internos y

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C, Cajamarca, 2022" elaborado por Casahuamán Pisco, Nancy Esther; Soto Vásquez, Iván Alejandro en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Calidad de vida

laboral Primera dimensión: Interrelación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de productividad	1	3	4	4	
	2	3	4	4	
	3	3	4	4	
	4	3	4	4	
	5	3	4	4	
	6	3	4	4	
	7	3	4	4	

Segunda dimensión: Bienestar general

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estado de ánimo general	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Trabajo y satisfacción profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Absentismo - Rotación	11	3	3	4	
	12	3	3	4	
	13	3	3	4	

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción	14	4	3	4	
	15	4	3	4	
Compromiso	16	4	3	4	
	17	4	3	4	

Quinta dimensión: Control en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrés	18	4	3	4	
	19	4	3	4	

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de pertenencia	1	4	3	4	
	2	4	3	4	
	3	4	3	4	
	4	4	3	4	
	5	4	3	4	
	6	4	3	4	

- Segunda dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de obligación	7	3	3	4	
	8	3	3	4	
	9	3	3	4	
	10	3	3	4	
	11	3	3	4	
	12	3	3	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades laborales	13	3	3	4	
	14	3	3	4	
	15	3	3	4	
	16	3	3	4	
	17	3	3	4	
	18	3	3	4	



MG. PABLO VALENTINO AGUILAR
CHAVEZ
(Grado, Nombres y Apellidos
del juez) DNI N° 44852440

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Formato para la obtención de consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de la Empresa CCA PERU S.A.C, Cajamarca, 2023

Investigador principal, Autores: Casahuamán Pisco Nancy Esther; Soto Vásquez Iván Alejandro

Asesor: Guevara Ramírez José Alexander

El propósito del estudio se basa en determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C de Cajamarca, 2023.

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca, 2023, cuyo propósito es Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución CCA Perú S.A.C).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Guevara Ramírez José Alexander al correo electrónico jrguevara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 6: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CCA PERÚ S.A.C. DE CAJAMARCA, 2023

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de Cajamarca, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos: isotova45@ucvvirtual.edu.pe ncasahuamapi12@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Calidad de vida laboral

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo					
4	Me siento bien en este momento					
5	Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida					

	familiar						
6	Mis actuales horas y turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales						
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce						
8	Estoy satisfecho con mi vida						
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas						
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente						
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles						
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal						
13	Trabajo en un ambiente seguro						
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo						
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo						
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.						
17	Las condiciones laborales son satisfactorias						
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público						
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral						

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca, 2023

Investigador principal, Autores: Casahuamán Pisco Nancy Esther; Soto Vásquez Iván Alejandro

Asesor: Guevara Ramírez José Alexander

El propósito del estudio se basa en determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C de Cajamarca, 2023.

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca, 2023, cuyo propósito es Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA PERÚ S.A.C de Cajamarca, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución CCA Perú S.A.C).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Guevara Ramírez José Alexander al correo electrónico jrguevara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
2	Una de las principales razones por las que continuo trabajo en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado-					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					

13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo					
16	Ahora mismo sería duro para mi dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa					

Anexo 7: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20529325488
CCA PERU SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: RUDDY ARMAS MALCA	
Nombres y Apellidos Ruddy Gersson Armas Malca	DNI: 19261512

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa CCA PERU S.A.C de Cajamarca, 2022	
Nombre del Programa Académico: PROYECTO DE TESIS	
Autor: Nombres y Apellidos IVAN ALEJANDO SOTO VASQUEZ NANCY ESTHER CASAHUAMÁN PISCO	DNI: 71242042 47681052

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 8 Prueba de normalidad

Análisis de normalidad de las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. de la ciudad de Cajamarca, 2023.

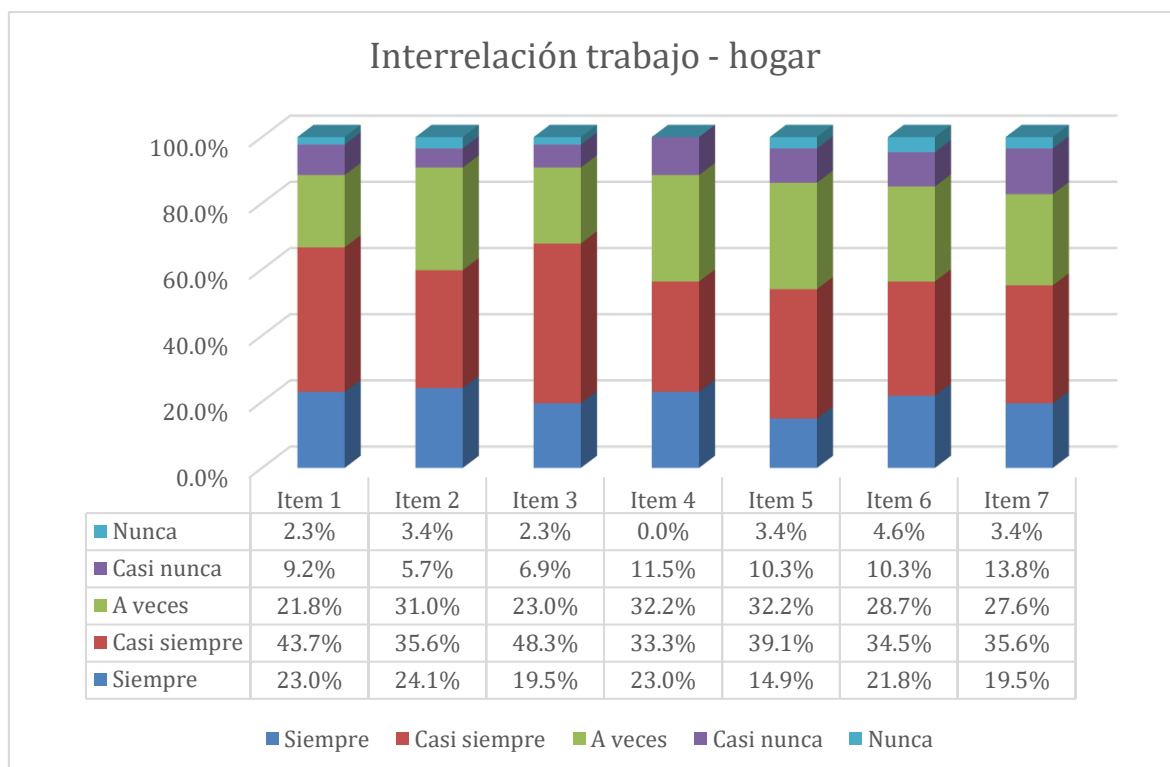
	Kolmogorov - Smirnov			Normalidad
	Estadístico	GI	Sig.	
Calidad de vida laboral	0.134	87	0.001	No se ajusta
Interrelación trabajo y hogar	0.140	87	0.000	No se ajusta
Bienestar general	0.160	87	0.000	No se ajusta
Trabajo y satisfacción profesional	0.141	87	0.000	No se ajusta
Condiciones laborales	0.119	87	0.004	No se ajusta
Control en el trabajo	0.175	87	0.000	No se ajusta
Compromiso organizacional	0.123	87	0.002	No se ajusta
Compromiso afectivo	0.156	87	0.000	No se ajusta
Compromiso normativo	0.123	87	0.030	No se ajusta
Compromiso de continuidad	0.123	87	0.002	No se ajusta

Nota: Los resultados indican que tanto los puntajes alcanzados en la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones mantienen distribución asimétrica ($p < 0.05$) según la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. En tanto que, los puntajes de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones también mantienen una distribución asimétrica ($p < 0.05$). Por lo tanto, se estima pertinente emplear la prueba de correlación de Spearman para el análisis inferencial de la investigación.

Anexo 9: Resultados descriptivos de las dimensiones de calidad de vida laboral

Figura 1

Interrelación trabajo – hogar de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



Nota: En la figura 1 se muestran las respuestas que han brindado los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C. a los ítems que corresponden a la dimensión interrelación trabajo – hogar, siendo que en el ítem 1 se observa que el 43.7% considera que casi siempre “Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo”, así como un 23% brindo una respuesta de siempre.

Por su parte, un 35.6% de los colaboradores respondió casi siempre, un 31% señaló que a veces y un 24.1% respondió siempre en el ítem 2: “Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo”. En tanto que en el ítem 3: “Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo” se reportó que el 48.3% brindó una respuesta de casi siempre, y un 23% respondió a veces. Mientras que, en el ítem 4: “Me siento bien en este momento”, se reporta que el 33.3% de los colaboradores respondió casi siempre, y un porcentaje similar (32.2%) respondió a veces.

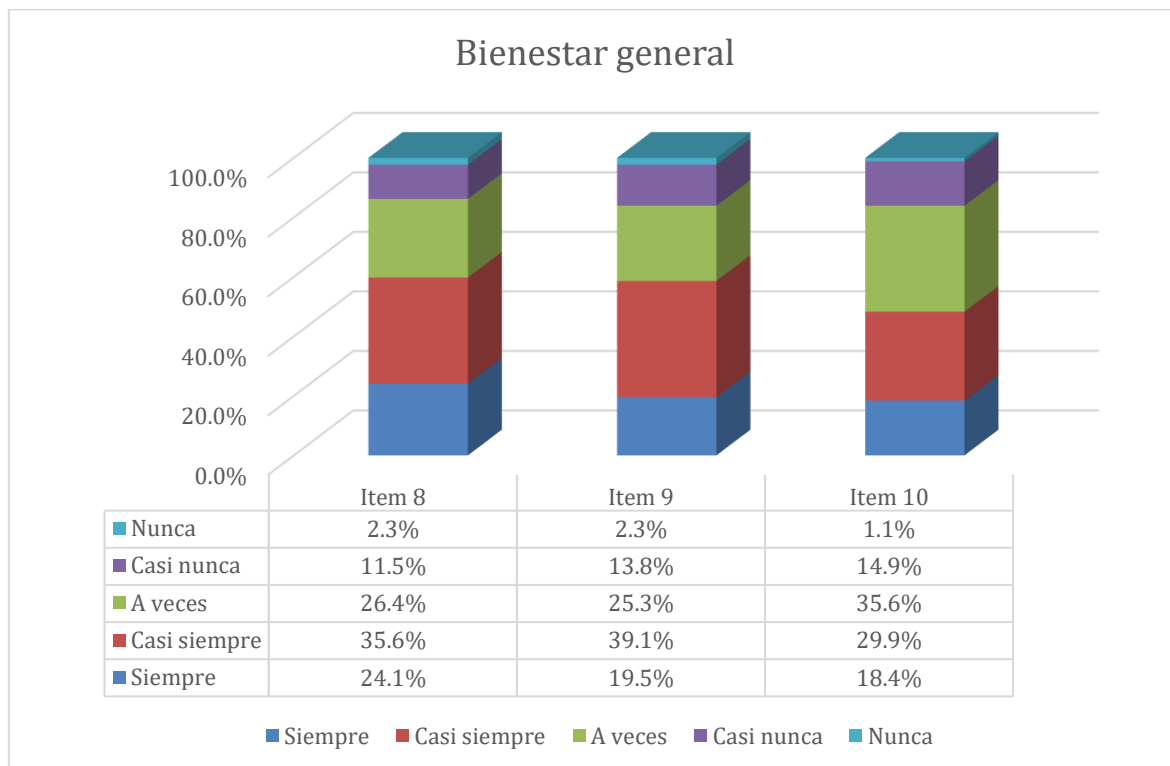
En tanto que, en el ítem 5: “Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar” se aprecia que el 39.1% de los colaboradores señala que casi siempre y el 32.2% indicaron que a veces.

Por otro lado, el ítem 6 señala que “Mis actuales horas y turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales” se reportó que el 34.4% de los colaboradores respondió Casi siempre, mientras que un 28.7% respondió a veces frente a esta pregunta.

Finalmente, en el ítem 7, el cual menciona que “Mis actuales horas y turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales” un 35.6% de la muestra respondió casi siempre, el 27.6% respondió a veces y el 19.5% respondió siempre.

Figura 2

Bienestar general de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



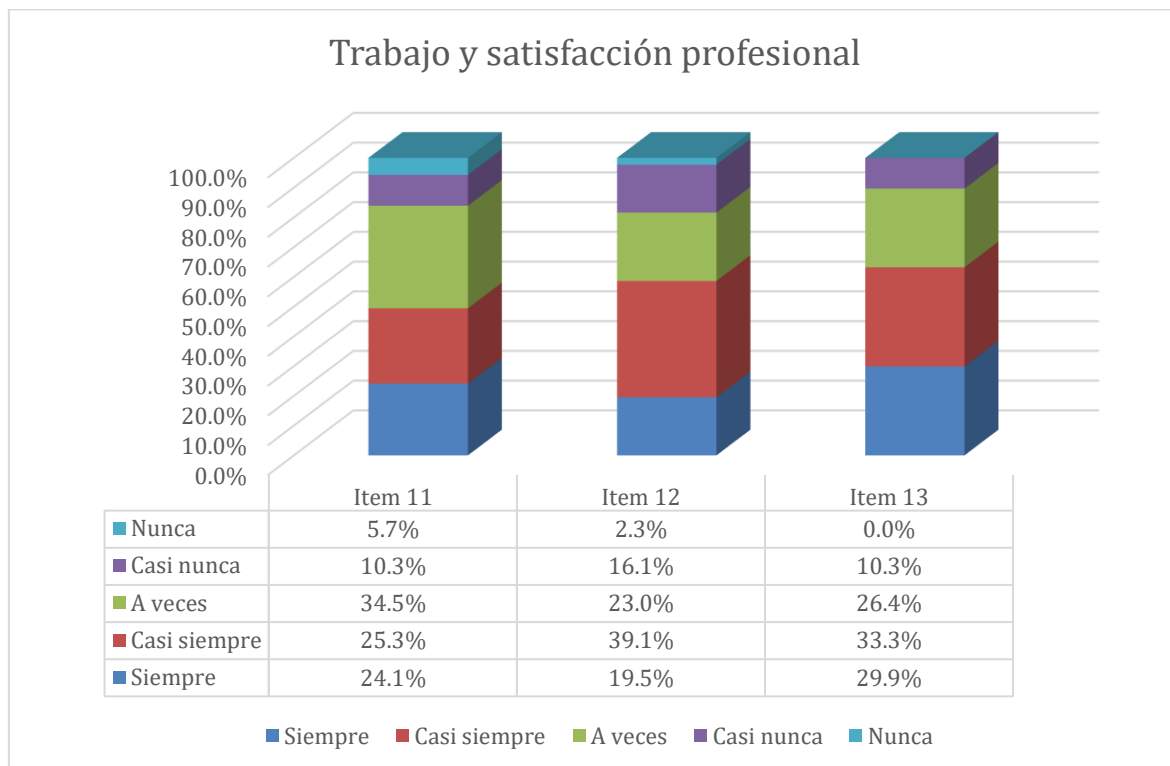
Nota: En la figura 2 se muestran los resultados de la dimensión bienestar general, en el ítem 8: “Estoy satisfecho con mi vida”, las respuestas brindadas indican que el 35.6% considera que casi siempre, un 26.4% respondió a veces y el 24.1% brindó una respuesta de siempre.

Por su parte, en el ítem 9: “Me animan a desarrollar habilidades nuevas”; en donde la mayoría (39.1%) consideró una respuesta de casi siempre, el 25.3% manifestó que a veces y el 19.5% señala que su respuesta sería de siempre.

Finalmente, en lo que respecta al ítem 10: “Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente” indica que el 35.6% de los colaboradores respondió a veces, el 29.9% indicó que casi siempre sucede esto.

Figura 3

Trabajo y satisfacción profesional de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



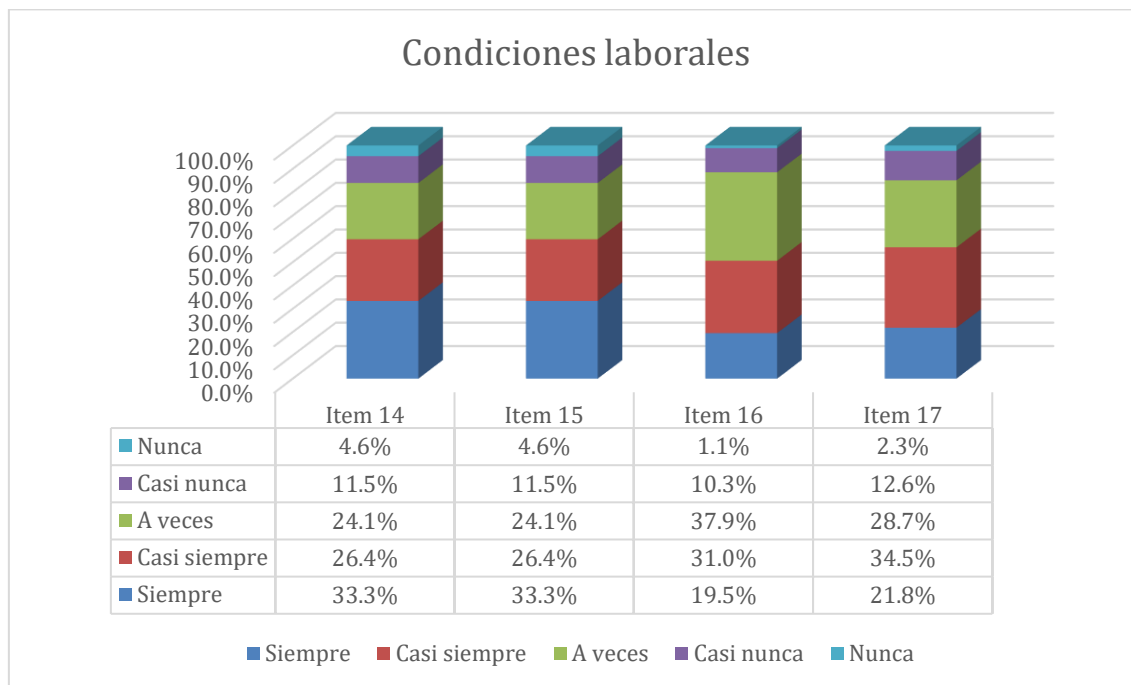
Nota: En la figura 3 se muestran los resultados de las respuestas de los ítems que corresponde a la dimensión trabajo y satisfacción profesional, en el ítem 11: “Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles” se aprecia que el 34.5% respondió a veces, el 25.3% casi siempre, un 24.1% siempre, el 10.3% casi nunca y el 5.7% restante respondió nunca.

Por su parte, en el ítem 12: “En muchos aspectos mi vida es casi ideal”, un 39.1% dio como respuesta casi siempre, un 23% a veces, el 19.5% siempre, un 16.1% casi nunca y por último el 2.3% señaló nunca.

Finalmente, en el ítem 13: “Trabajo en un ambiente seguro”, las respuestas obtenidas fueron en un 33.3% casi siempre, un 29.9% siempre, el 26.4% a veces y el 10.3% restante casi nunca.

Figura 4

Condiciones laborales de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.

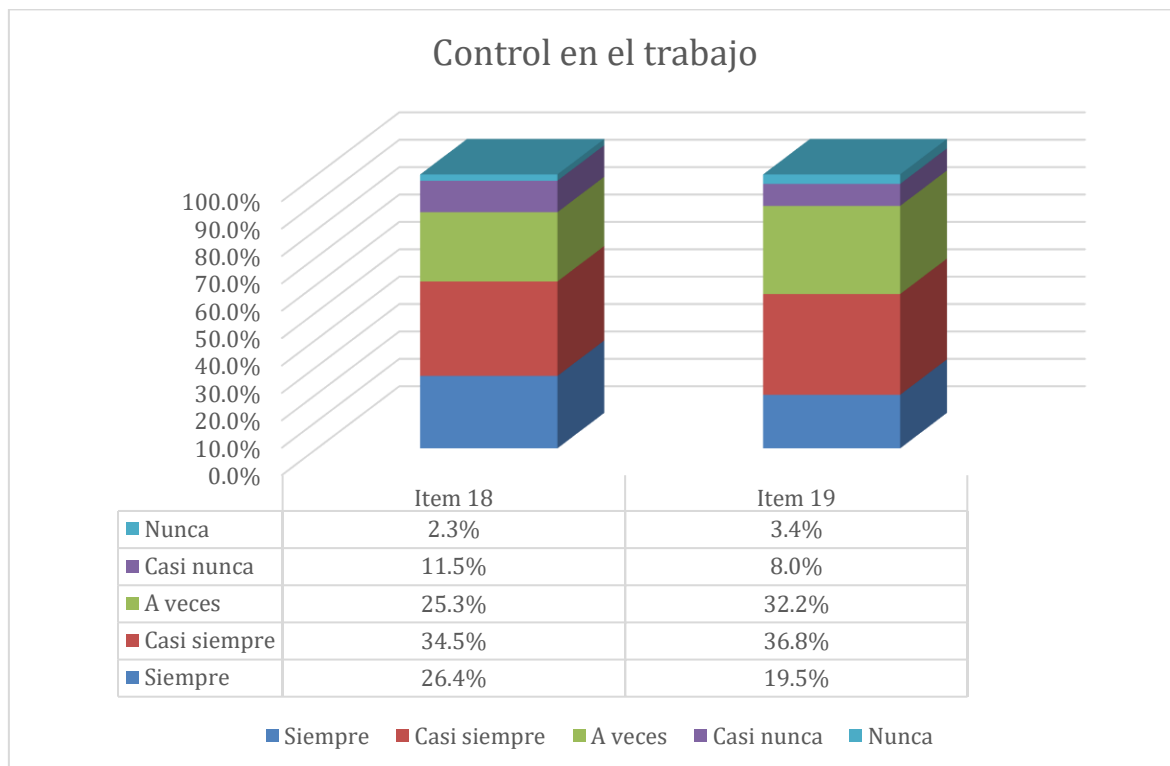


Nota: En la figura 4 se muestran los resultados de las respuestas de los ítems que corresponde a la dimensión condiciones laborales, en cuyo ítem 14; “Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo” las respuestas fueron siempre (33.3%); casi siempre (26.4%), a veces (24.1%), casi nunca (11.5%) y nunca (4.6%). Por su parte, las respuestas del ítem 15; “Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo” indican que el 33.3% señaló siempre, el 26.4% indica casi siempre, un 24.1% a veces, el 11.5% casi nunca y el 4.6% restante indicó nunca. En tanto que, en el ítem 16: “Últimamente, me he sentido razonablemente feliz” se apreció que el 37.9% respondió a veces, el 31% casi siempre, el 19.5% siempre, el 10.3% casi nunca y el 1.1% restante respondió nunca.

Finalmente, en el ítem 17: “Las condiciones laborales son satisfactorias” se apreció que el 34.5% respondió casi siempre, el 28.7% a veces, el 21.8% siempre, el 12.6% casi nunca y por último el 2.3% señaló nunca.

Figura 5

Control en el trabajo de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



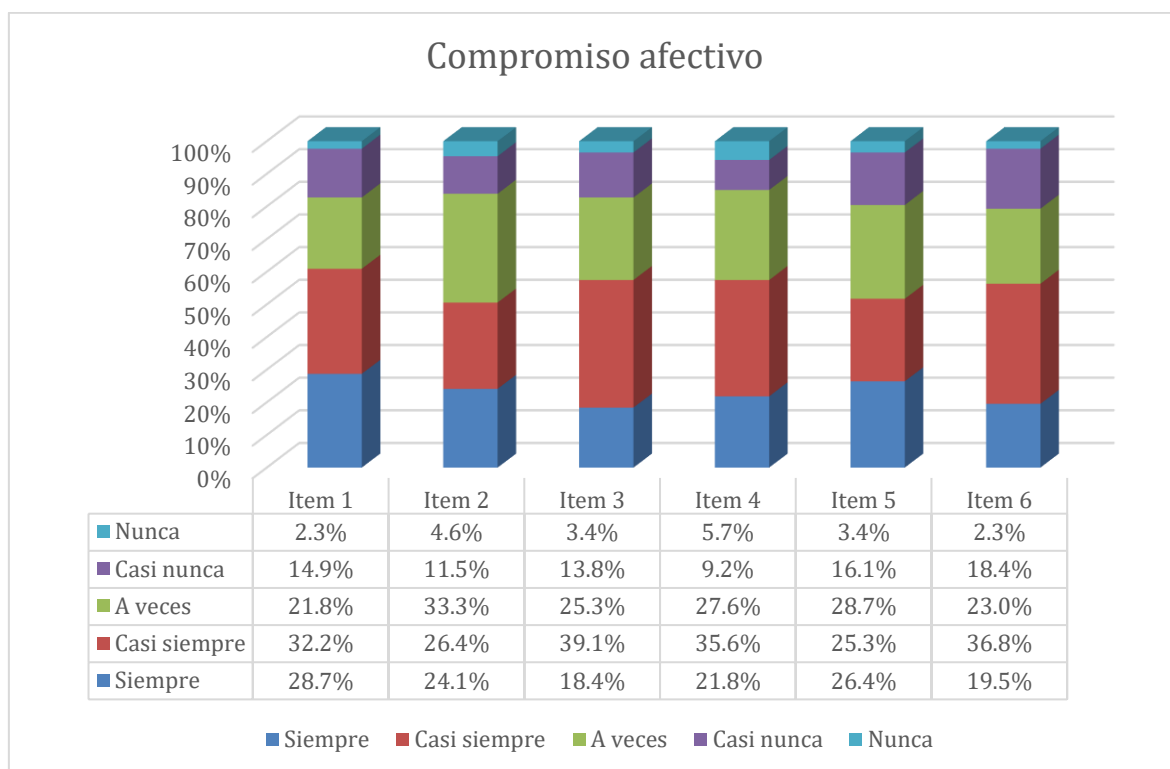
Nota: En la figura 5 se muestran los resultados de las respuestas de los ítems que corresponde a la dimensión control en el trabajo, en cuyo ítem 18; “En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público” las respuestas fueron casi siempre (34.5%); siempre (26.4%), a veces (25.3%), casi nunca (11.5%) y nunca (2.3%).

Finalmente, en el ítem 19: “Las condiciones laborales son satisfactorias” se apreció que el 36.81 respondió casi siempre, el 32.2% a veces, el 19.5% siempre, el 8.0% casi nunca y por último el 3.4% señaló nunca.

Anexo 7. Resultados descriptivos de las dimensiones de compromiso organizacional

Figura 6

Compromiso afectivo del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



Nota: En la figura 6 se muestran los resultados de las respuestas de los ítems que corresponde a la dimensión compromiso afectivo, en cuyo ítem 1; “Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad” las respuestas fueron casi siempre (32.2%); siempre (28.7%), a veces (21.8%), casi nunca (14.9%) y nunca (2.3%).

Las respuestas del ítem 2; “Una de las principales razones por las que continuo trabajo en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.” indican que el 33.3% señaló a veces, el 26.4% indica casi siempre, un 24.1% a veces, el 11.5% casi nunca y el 4.6% restante indicó nunca.

En tanto que, en el ítem 3: “Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa” se apreció que el 39.1% respondió casi siempre, el 25.3% a veces, el 18.4%. siempre, el 13.8% casi nunca y el 3.4% restante respondió nunca.

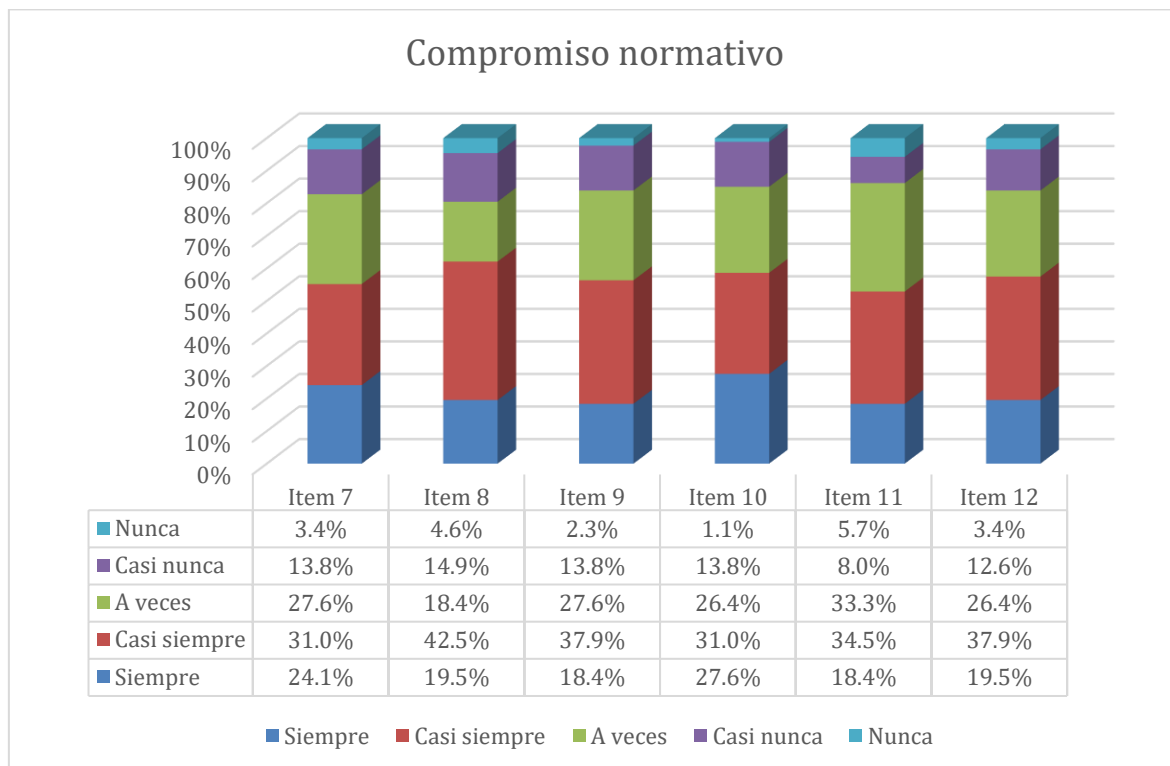
Con respecto al ítem 4: “Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí”, en donde el 35.6% respondió casi siempre, el 27.6% a veces, el 21.8% siempre, el 9.2% casi nunca y el 5.7% nunca.

Mientras que en el ítem 5: “Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto”, en donde el 28.3% respondió a veces, el 26.4% respondió siempre, el 25.3% casi siempre, el 16.1% casi nunca y 3.4% nunca.

Finalmente, en el ítem 6: “Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado-” se apreció que el 36.8% respondió casi siempre, el 23% a veces, el 19.5% siempre, el 18.4% casi nunca y por último el 2.3% señaló nunca.

Figura 7

Compromiso normativo del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



Nota: En la figura 7 se muestran los resultados de las respuestas de los ítems que corresponde a la dimensión compromiso normativo, en cuyo ítem 7; “Esta empresa tiene un gran significado personal para mí” las respuestas fueron casi siempre (31%); a veces (24.1%), casi siempre (27.6%), casi nunca (13.8%) y nunca (3.4%).

Las respuestas del ítem 8; “Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa” indican que el 42.5% señaló casi siempre, el 19.5% indica siempre, un 18.4% a veces, el 14.9% casi nunca y el 4.6% restante indicó nunca.

En tanto que, en el ítem 9: “Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente” se apreció que el 37.9% respondió casi siempre, el 27.6% a veces, el 18.4%. siempre, el 13.8% casi nunca y el 2.3% restante respondió nunca.

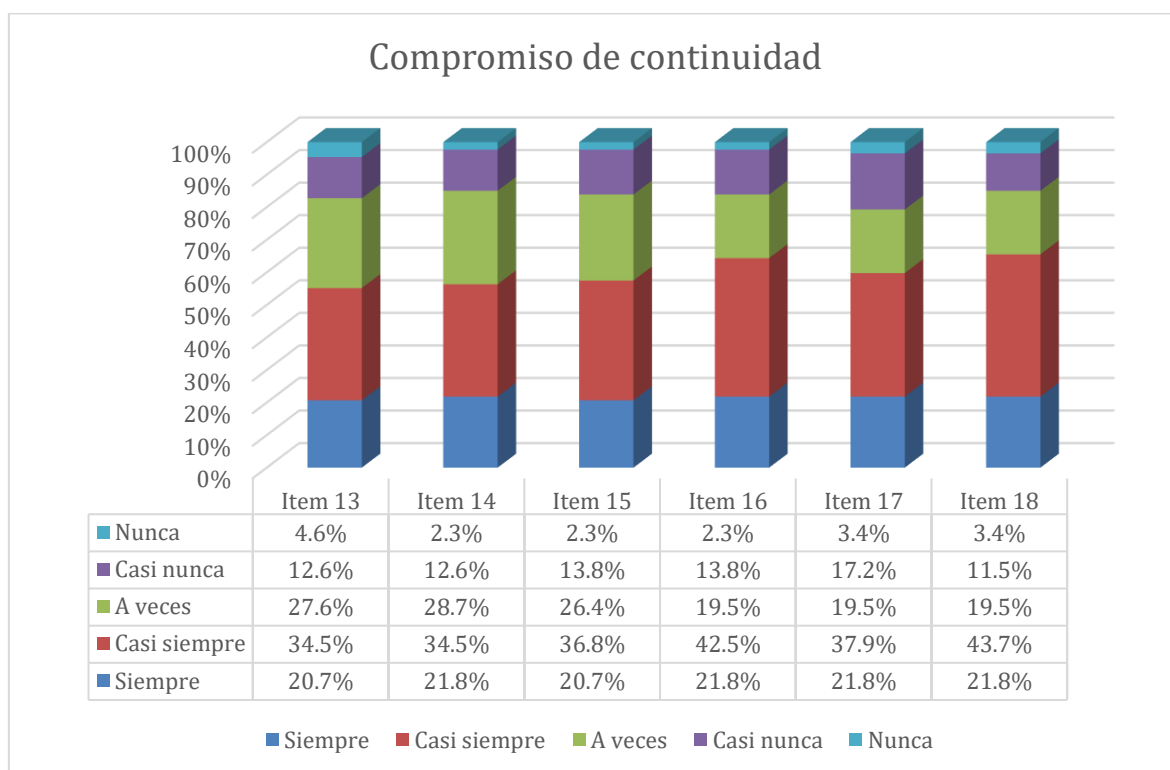
Con respecto al ítem 10: “Me siento como parte de una familia en esta empresa”, en donde el 31% respondió casi siempre, el 27.6% siempre, el 26.4% a veces, el 13.8% casi nunca, y el 1.1% nunca.

Mientras que en el ítem 11: “Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas”, en donde el 34.5% respondió casi siempre, el 33.3% respondió a veces, el 18.4% siempre, el 8% casi nunca y 5.7% nunca.

Finalmente, en el ítem 12: “Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella” se apreció que el 37.9% respondió casi siempre, el 26.4% a veces, el 19.5% siempre, el 12.6% casi nunca y por último el 3.4% señaló nunca.

Figura 8

Compromiso de continuidad del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa CCA Perú S.A.C.



Nota: En la figura 8 se muestran los resultados de las respuestas de los ítems que corresponde a la dimensión compromiso afectivo, en cuyo ítem 13; “Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo” las respuestas fueron casi siempre (34.5%); a veces (27.6%), siempre (20.7%), casi nunca (12.6%) y nunca (4.6%).

Las respuestas del ítem 14; “La empresa donde trabajo merece mi lealtad” indican que el 34.5% señaló casi siempre, el 28.7% indica a veces, un 21.8% siempre, el 12.6% casi nunca y el 2.3% nunca.

En tanto que, en el ítem 15: “Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo” se apreció que el 36.8% respondió casi siempre, el 26.4% a veces, el 20.7%. siempre, el 13.8% casi nunca y el 2.3% restante respondió nunca.

Con respecto al ítem 16: “Ahora mismo sería duro para mi dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.”, en donde el 42.5% respondió casi siempre, el 21.8% siempre, el 19.5% a veces, el 13.8% casi nunca y el 2.3% nunca. Mientras que en el ítem 17: “Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa”, en donde el 37.9% respondió casi siempre, el 21.8% respondió siempre, el 19.5% casi siempre, el 17.2% casi nunca y 3.4% nunca.

Finalmente, en el ítem 18: “Creo que le debo mucho a esta empresa” se apreció que el 43.7% respondió casi siempre, el 21.8% siempre, el 19.5% a veces, el 11.5% casi nunca y por último el 3.4% señaló nunca.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE ALEXANDER GUEVARA RAMIREZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA CCA PERU S.A.C, CAJAMARCA, 2023", cuyos autores son CASAHUAMAN PISCO NANCY ESTHER, SOTO VASQUEZ IVAN ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ALEXANDER GUEVARA RAMIREZ DNI: 80396738 ORCID: 0000-0001-7332-0978	Firmado electrónicamente por: JRGUEVARA el 15- 07-2023 09:41:53

Código documento Trilce: TRI - 0577199