



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los
colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Arevalo Cordova, Katy (orcid.org/0000-0002-8103-0775)
Paucar Landacay, Agner (orcid.org/0000-0003-2815-7870)

ASESORES:

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)
Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta investigación la dedico a mis queridas hijas, quienes son el pilar fundamental para esforzarme y terminar mi carrera profesional, a mi esposa y mis padres por el apoyo incondicional hacia mí.

Paucar Landacay, Agner.

Esta investigación la dedico a mi querida madre que está en el cielo y siempre fue su sueño ver realizada, y a mis grandes motivadores que me ayudaron incondicionalmente para lograr mi objetivo.

Arévalo Córdova, Katy.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme salud y sabiduría para realizar esta tesis, a todos los docentes que me ayudaron en mi formación profesional, de manera especial a mis asesores por su valiosa enseñanza.

Paucar Landacay, Agner

En primer lugar, agradezco a mi papa Dios por darme fuerza, constancia y perseverancia, a todos los docentes que estuvieron en este camino superación y a la universidad por la oportunidad de cumplir mis sueños.

Arévalo Córdova, Katy



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023", cuyos autores son AREVALO CORDOVA KATY, PAUCAR LANDACAY AGNER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812596 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 13-07- 2023 23:20:57
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISEL el 13- 07-2023 21:23:46

Código documento Trilce: TRI - 0590345





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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AREVALO CORDOVA KATY, PAUCAR LANDACAY AGNER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AREVALO CORDOVA KATY DNI: 40292364 ORCID: 0000-0002-8103-0775	Firmado electrónicamente por: AAREVALOCOR el 13- 07-2023 22:53:19
PAUCAR LANDACAY AGNER DNI: 70016344 ORCID: 0000-0003-2815-7870	Firmado electrónicamente por: PPAUCARLA el 13-07- 2023 21:28:58

Código documento Trilce: INV - 1249579



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos:	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Técnicas e instrumentos</i>	14
Tabla 2. <i>Listado de expertos</i>	14
Tabla 3. <i>Confiabilidad</i>	15
Tabla 4. <i>Tabla de distribución de nivel de la variable CVL</i>	17
Tabla 5. <i>Tabla de distribución de las dimensiones de la variable CVL</i>	17
Tabla 6. <i>Tabla de distribución de nivel de la variable compromiso organizacional</i>	18
Tabla 7. <i>Tabla de distribución de las dimensiones de la variable compromiso organizacional</i>	18
Tabla 8. <i>Relación entre variable calidad de vida laboral y la dimensión compromiso afectivo</i>	19
Tabla 9. <i>Relación entre variable calidad de vida laboral y la dimensión compromiso normativo</i>	19
Tabla 10. <i>Relación entre variable calidad de vida laboral y la dimensión compromiso de permanencia o seguimiento</i>	20
Tabla 11. <i>Relación entre las variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional</i>	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura. <i>Esquema de investigación</i>	11
--	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, para ello se utilizó metodología de tipo aplicada, descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, no experimental y corte transversal, teniendo como muestra 40 colaboradores, para poder recolectar datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario que consto de 16 ítems para cada variable medido mediante la escala de Likert, el cual fue avalado con una confianza según el coeficiente de Alfa de Cronbach para calidad de vida laboral (0.821) y compromiso organizacional (0.826), donde se concluye que existe una relación significativa del CVL en el compromiso organizacional con una fuerza de asociación perfecta, valor de correlación de (1.000**) y una significación de $0.000 < 0.05$, del mismo modo se recomienda promover mediante la gerencia general, la elaboración de un plan de habilidades blandas para el área comercial, a cargo de la oficina de recursos humanos a fin de internalizar la CVL y el compromiso organizacional; por lo que se concluye que existe relación directa positiva, con una fuerza de asociación perfecta entre las variables.

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

ABSTRACT

The present research work had as general objective to determine the relationship between the quality of working life (CVL) and organizational commitment in the collaborators of the commercial area of a cemetery, Trujillo 2023, for this, an applied, descriptive correlational methodology was used, with a quantitative, non-experimental and cross-sectional approach, with a sample of 40 collaborators, in order to collect data, the survey was used as a technique and a questionnaire consisting of 16 items for each variable measured by the Likert scale was used as an instrument, which was endorsed with a confidence according to the Cronbach's Alpha coefficient for quality of work life (0.821) and organizational commitment (0.826), where it is concluded that there is a significant relationship of the CVL in organizational commitment with a perfect association strength, correlation value of (1,000**) and a significance of $0.000 < 0.05$, in the same way it is recommended to promote through the general management, the elaboration of a soft skills plan for the commercial area, in charge of the human resources office in order to internalize the CVL and organizational commitment; Therefore, it is concluded that there is a direct positive relationship, with a perfect strength of association between the variables.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, collaborators, company.

I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años se ha identificado diversos cambios dentro de las organizaciones, siendo un factor importante el colaborador, para ello, los dirigentes, deben generar espacios y brindar los recursos necesarios que permitan una calidad de vida laboral saludable, el cual su resultado sea un compromiso organizacional por parte de los colaboradores (Cruz, 2018). La calidad de vida laboral se le denominará en adelante con las siglas CVL, y compromiso organizacional, con CO.

En tal sentido se entiende sobre CVL, el “servir a los humanos”, con ello se impulsa una serie de objetivos o propósitos, incluyendo la evaluación y seguimiento de posibles necesidades y satisfacción, todo ello generara mejores resultados para la organización y aumenta el CO (Delgado et al. 2017).

En el plano internacional, la CVL se muestra muy exigente en conocimientos y competencias, generando de esta forma un buen CO, por ello las oportunidades laborales han incrementado en los últimos años (Gobierno de España, 2021).

Asimismo, en México según fuente relacionadas a la OIT (organización internacional del trabajo) señala que la CVL está muy relacionada con el compromiso, se tiene como datos estadísticos que del 2013 al 2018, la producción y comercialización tuvieron una alza de un 35 % a un 70% y de un 40% a un 80% respectivamente y está claramente enfocado en brindar un buen trato al colaborador, con esto las proyecciones estimadas para el año 2030 son del 100% en cada rango establecido (Castro et al., 2018).

También, dentro del contexto nacional, la CVL es muy importante, dado que se podrá ver la productividad de las organizaciones, y el CO conlleva que brinden los recursos necesarios para el soporte de los colaboradores (Zenteno, 2018).

Asimismo, diversas organizaciones del Perú realizan su máximo esfuerzo en brindar lo necesario a los colaboradores, para que puedan fortalecerse con su desempeño, lo que les permitirá un máximo CO (Leturia, 2019).

En Trujillo dentro de un estudio se identificó que la empresa Topitop, tiene más de 35 años en el mercado y cuenta con más de 70 locales en el Perú, su fundador identifica que al brindar mayor CVL mayor será el compromiso de los trabajadores con la entidad (La República, 2023).

En tal sentido, en la ciudad de Trujillo, perteneciente al departamento de La Libertad, y dentro del sector Huanchaquito se encuentra la empresa en estudio,

donde su actividad económica es brindar servicios funerarios y de sepultura, por otro lado, la idea de negocio se puso en marcha a finales del año 2015 por empresarios trujillanos que tienen por filosofía brindar un servicio impecable, el cual es cubierto en su totalidad por el personal.

Por ello, dentro del mismo contexto laboral se ven suscitando problemas en adiestramiento al personal, no vemos al personal que está cumpliendo con sus funciones (no recibe la capacitación necesaria) anulación de bonos, irregularidad en la evaluación al desempeño, se percibe descontento a los resultados, escasa identidad laboral, no toman en cuenta sus apreciaciones de mejora, los espacios laborales están en mal estado, todo lo mencionado recae en la CVL, asimismo existe falencias en medios como: Falta de reconocimientos, carencia de responsabilidad en algunas actividades, y pocas oportunidades en crecimiento, lo que identifica el bajo CO actual de la empresa.

En tal sentido, las causas son consideradas una acción general, que tiene como efecto producir algo, que se denomina; efecto, resultado o consecuencia, o ser motivo de razón de que algo ocurra (Herder, 2017), en tal sentido lo que genera indicios son: Falta de crecimiento personal, desagradable ambiente físico y laboral, y descuido de la salud ocupacional, asimismo se resalta otras causas como; disminución en el compromiso afectivo, normativo y de permanencia.

Las consecuencias, son resultados que; de afirmarse o negarse sería ineludible su afirmación o negación (RAE, 2020), la posible consecuencia para esta investigación recae en: colaboradores mal humorados, estresados, con problemas de salud y migración a otras instituciones, todo ello recae en la pérdida de clientes por la atención recibida, esto afecta a la productividad y liquidez en la empresa.

Por lo expuesto se formuló el problema general, ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?, también como problemas específicos, ¿Cuál es el nivel de CVL en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?, ¿Cuál es el nivel de CO de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?, ¿Cuál es la relación entre la CVL y el compromiso afectivo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?, ¿Cuál es la relación entre la CVL y el compromiso normativo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?, y por último,

¿Cuál es la relación entre la CVL y el compromiso de permanencia o seguimiento en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?.

Cabe precisar que dicho proyecto de investigación se justificó según Hernández et al. (2018); por Conveniencia; dado que dicho estudio permitió identificar la relación que existe entre CVL y CO de los colaboradores de una empresa comercial, siendo un aporte importante para otras organizaciones, asimismo tendrá relevancia social; porque en función a los resultados obtenidos se podrá implementar mejoras en las variables en estudio, toda vez que ayudó a resolver problemas en función a la mejora empresarial y social iniciando desde el nivel que representa cada variable hasta el grado de relación que pueda existir, por otro lado, contará con un valor teórico; porque esta investigación se ha plasmado bajo conceptos, antecedentes en relación a autores que dan soporte a este estudio científico, por ultimo tendrá una utilidad metodológica; porque los instrumentos y técnicas aplicadas servirán como apoyo para nuevas investigaciones que realicen estudios similares a esta investigación y de esta manera formara una cultura de investigación basado en ética.

Por todo lo mencionado se socializo los objetivos de la investigación, como objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, asimismo los objetivos específicos: Identificar el nivel de CVL en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023; identificar el nivel de CO de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, también, determinar la relación entre la CVL y el compromiso afectivo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023; determinar la relación entre la CVL y el compromiso normativo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023; determinar la relación entre la CVL y el compromiso de permanencia o seguimiento en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.

En tal sentido se propuso la hipótesis alterna: (Hi): Si existe relación directa positiva entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023; e hipótesis nula (Ho): No existe relación directa positiva entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes relacionados a nuestras variables de estudios podemos afirmar de manera internacional, nacional y local que, según los autores Torner (2021), Chóez y Vélez (2021), Acosta y Huamani (2018), Cruz (2019), Sánchez (2020), Díaz (2020), Castañeda (2021), y Lavado (2021), nos indican que:

A nivel internacional, Torner (2021) en su investigación, tuvo el objetivo, identificar la relación que existe entre CLV y desempeño organizacional, en la ciudad de Cataluña -España, donde su investigación estaba basada en un diseño no experimental con un corte transversal – cuantitativo y correlacional, para ello su muestra fue conformada en 113, por otro lado, para obtener información se tomó un cuestionario y como técnica una encuesta, teniendo como resultado, ($r_s=0,913$) que indica la existencia de relaciones entre las variables, concluyendo la existencia de relación en este estudio presentado del mismo modo la CVL se encuentra en un nivel medio (pp.22-24).

Asimismo, Chóez y Vélez (2021) en su artículo de investigación, estableció como objetivo principal; identificar la importancia de la motivación en el compromiso laboral y como se relaciona entre Motivación laboral y compromiso organizacional, realizado en Ecuador, para ello su estudio fue descriptivo, bajo un diseño (no experimental – transversal – correlacional), por otro lado, la muestra fue de 17 personas, que respondieron una encuesta como técnica y desarrollaron un cuestionario como instrumento, donde su resultado fue que: es de vital importancia la motivación para el desarrollo del compromiso organizacional, representado por un 79% de aceptación, dado que su nivel (alto con 89%) está en lo más alto y se relaciona entre sí con un ($r_s=0.905$), concluyendo la existencia relación directa altamente positiva entre ambas variables (p.103).

También, a nivel nacional, Acosta y Huamani (2018), en su objetivo general establecido, busco identificar el nivel de calidad de vida laboral, realizado en la ciudad de Lima, su estudio fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, bajo el diseño no experimental de corte transversal, donde su muestra fue de 35 colaboradores, para ello utilizaron como instrumento y técnica para recopilar datos, un cuestionario y encuesta respectivamente, como resultados obtenidos se identificó con un 62.86%(en nivel bajo), lo que se concluye que la CVL en los colaboradores de una empresa audiovisual está en nivel bajo (p.41).

Del mismo modo, Cruz (2019) en un estudio realizado; donde tuvo como objetivo principal visualizar el posible vínculo que pueda existir entre CVL y CO, en Chimbote - Áncash, para ello su estudio fue; de tipo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 126, teniendo como técnica de recolección de datos una (encuesta), donde se tuvo como resultado que; los niveles de ambas variables se encuentran en una situación baja representado por; 25% y 39% respectivamente, asimismo la variable CO tiene una relación negativa débil, seguidamente la dimensión compromiso de continuidad y afectivo presentan una relación positiva fuerte, de igual forma como el compromiso normativo, con un coeficiente $r_s = ; (0,000 (p < 0,005))$ muestran y concluyen que el vínculo de relación directa leve positiva, (p.35).

Asimismo, Sánchez (2020) su principal objetivo consistió en identificar la influencia que existe entre CVL y CO, en la ciudad de Chiclayo, para ello su estudio conto con un diseño (no experimental de corte transversal – cuantitativo), de tipo correlacional propositivo, donde “m” (muestra) fue conformado por 70, y el medio para obtener datos fue un cuestionario elaborado y diseñado por, (CVL-Lares 1998) y (CO-Meyer 1997), asimismo, los resultados obtenidos mostraron que las dimensiones de compromiso afectivo, normativo, permanencia o seguimiento y organizacional su relación directamente con la variable de CLV, por otro lado, los que el resultado principal fue; ($r=0,772$), concluyendo que; la CVL influye en el CO bajo la condición moderada – fuerte (p.50)

De igual forma, Díaz (2020) en el desarrollo de su actividad científica, tuvo como objetivo general; determinar la relación que existe entre CVL y CO, en el distrito de Pachacamac, ciudad de Lima, para ello su metodología fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo – correlacional, con una muestra de 97 trabajadores de ambos géneros, la recolección de datos se dio mediante una encuesta, teniendo como resultado con un valor ($r_p = .682^{**}$), llegando a la conclusión la existencia de relación directa y del modo positivo entre las variables (p.32).

De igual forma de manera local, Castañeda (2021), en su trabajo de maestría; su objetivo general; identificar la relación que entre CVL y CO, en la ciudad de Trujillo, para ello su estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional simple, con un diseño no experimental de corte transversal, asimismo

60 fue el número que reflejó la muestra, por otro lado, también se aplicó como técnica e instrumento, una encuesta y cuestionario respectivamente, los resultados indican que la primera variable se encuentra en un nivel medio (62%) y la segunda variable en un nivel bajo (43%), asimismo según el resultado de ($r_s = -0.474$, $p < 0.05$), por último se llega a la conclusión que existe relación entre las variables en estudio, de modo negativo y moderada (p.44).

Finalmente, Lavado (2021), en su producto de investigación; tuvo como objeto principal la identificación de una posible relación ente CVL y desempeño docente, en personal administrativo de la fiscalía de Trujillo, el trabajo fue de tipo aplicada, con un diseño (no experimental / transversal), cuantitativo - correlacional, su muestra estaba conformado por 79 servidores públicos, y como técnica utilizo la encuesta, donde se tuvo como resultados que dichas variables se encuentran en un nivel medio y alto (48.10 % y 64.56%) respectivamente, asimismo se muestra una correlación positiva alta ($\rho = 0.714$) y con un ($p = 0.000 < 0.05$), concluyendo la existencia de relación entre las variables planteadas (p.41).

A continuación, se presen las teorías relacionadas al tema, como soporte para esta investigación dichas teorías son extraídas de artículos científicos que relatan conceptos actualizados para las variables, como también para sus dimensiones.

La teoría de Grote y Guest (2017), señala que la CVL está enfocado a maximizar el desarrollo personal de los colaboradores ubicándolo en espacios adecuados para que los logros de objetivos se puedan concretizar, y que todo ello depende las políticas de las organizaciones que se acoplen a la realidad de cada colaborador sin perder la visión.

Según Chiavenato para la CVL identifica dicha variable con la exigencia de los colaboradores dentro de las empresas y como se desenvuelven en sus ocupaciones, del mismo modo resalta la importancia de tener ambientes físicos, limpios, sociales y contar con un soporte emocional y laboral por parte de sus empleadores (Chiavenato, 2017)

De igual forma, la CLV, se conceptualiza como parte principal haciendo referencia a satisfacer necesidades en los colaboradores, el cual por su condición de trabajo necesitan; estabilidad laboral, equilibrio en su ambiente interno y externo, seguridad, motivación, entre otras actividades, por ello las organizaciones deben

generar sus propias estrategias en base a sus objetivos, toda vez que si la CVL de los colaboradores se deteriora, esto se reflejará en su productividad y rendimiento, determinando el nivel de compromiso organizacional (Castro et al., 2018, p.18).

Asimismo, la CVL se realiza mediante procesos que permiten a las empresas atender a las posibles necesidades de los colaboradores, teniendo como fin; ayudar a mejorar y mantener su vida laboral, como también su crecimiento personal y profesional, por ello las relaciones interpersonales debe estar ligada a tu atención y cuidado por parte de los gerentes o representante de primer grado (Molina et al., 2018, pp. 44-67).

Por otro lado, la CVL, son factores internos y externos que se asocian y generan un comportamiento asertivo o negativo en los colaboradores, en un corto, mediano o largo plazo de verá reflejado en temas de compromiso organizacional, productividad y su mismo nivel de calidad en su trabajo, por ello las organizaciones deben contar con planes de contingencia para situación adversa propias un posible plan fallido que deteriore la CVL (Rojas, 2017, p.25)

Del mismo modo, hablar sobre CVL y realizar un estudio de ello, tiene como único propósito ayudar y brindar soporte a las necesidades dentro de un contexto laboral dado que dicho contexto se vuelve cada día más exigente, y los conceptos van retrocediendo, razón por la cual las organizaciones están realizando y optando por nuevas estructuras y formas de gestión enfocados a la mejorar su condición de vida laboral de los colaboradores y por ende mantener su productividad empresarial (Arguelles et al. 2015).

También, estos constantes cambios sobre la calidad de vida dentro del contexto laboral surgen con gran fuerza a la importancia que se otorga en la actualidad al colaborador, por ello que las nuevas formas de gestión y del recurso humano se capacitan sobre temas de CVL, dado que en las últimas investigaciones revelan que la CVL se ha convertido en un efecto positivo e importante para las organizaciones, pues a brindar un soporte tangible o intangible a sus colaboradores, es más real acortar brechas y de esta forma asegurar la mejor productividad en las organizaciones (Gómez et al., 2010).

En tal sentido la importancia CVL debe surgir como parte del crecimiento del personal, dentro de un marco de principios y políticas organizacionales que determinen su cumplimiento al respeto en sus derechos humanos básicos, de modo

tal que involucren diversos aspectos innatos, que afectan su comportamiento tales como; compromiso organizacional, desempeño laboral, sistema de labor y métodos de dirección y gerencia (Hernández et al., 2017)

En las recientes investigaciones se han demostrado que las empresas que ofrecen una mejor CVL genera mayor influencia en temas de contratación y hasta retención de sus colaboradores, motivo por el cual se genera como una fuerza laboral (Surienty et al., 2014).

Dentro del nivel de CVL ha generado un factor fundamental para los que ascienden laboralmente, dentro de un contexto tan versátil no se puede exigir a los colaboradores lealtad, por ello es de importancia identificar el sentido de pertenencia para con la empresa (Singh y Kumar, 2010).

Para la variable CVL se direcciona como dimensiones: (i) Crecimiento de personal, está relacionado a brindar oportunidades y línea de carrera a los colaboradores para que ellos se puedan sentir involucrados por su empleador en temas de superación, generando que su productividad dependerá de su motivación y como se sienta en su trabajo, (Chiavenato, 2017a). Teniendo como indicadores: capacitaciones: relacionándose con el grado de conocimiento percibido.

Asimismo, esta (ii) ambiente físico; donde los colaboradores que trabajen en un buen ambiente físico tendrán como resultado la mejora en productividad empresarial, por ello estos espacios deben contar con todo lo necesario para que de una u otra forma el trabajador pueda laborar de la mejor manera y cumplir sus objetivos (Chiavenato, 2017b), donde tiene como indicador: espacios físicos: denominados a los contextos donde el colaborador desarrolla sus labores.

También está (iii) ambiente laboral; esta dimensión está directamente enlazado con forma de la organización y su diseño de trabajo, reduciendo los malos hábitos y mejorar los espacios laborales (Prieto, 2019), y tiene como indicador condiciones laborales: relacionadas a los recursos proporcionados por el empleador.

Finalmente (iv) salud ocupacional; tiene como meta direccionarse en fomentar conciencia de los accidentes que se puede dar en la organización y como se debe adiestrar al personal para minimizar los accidentes (O I T 2016), teniendo como indicador accidentes de trabajo; el cual tiene que ver con los peligros que debe minimizar el empleador por el bienestar del colaborador.

Del mismo modo la clasificación de la CVL se da de la siguiente manera; como factores individuales; el cual está ligado a la familia, satisfacción en su ambiente laboral, equilibrio y desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo y por último bienestar en el trabajo, siguiendo, se encuentra los factores del medio ambiente del trabajo; relacionados con; condiciones del medio ambiente laboral y seguridad y salud en el trabajo, también como factores del trabajo y la organización; hace mención ha; contenido y significancia del trabajo, retribución económica por el trabajo, autonomía y control en el trabajo, estabilidad laboral y participación en la toma de decisiones, finalmente en los factores del entorno social y laboral; se relaciona con; relación interpersonal, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento (Castro, 2018, pp. 121-123)

Por otro lado, lo relacionado al CO; existen diversos autores que comparten, conceptos, dimensiones e importancias entre otras cosas, para el cual se seleccionó lo más relevante y relacionado a nuestro estudio, donde:

Según, Taylor (1911) en la teoría científica, rescata mucho el CO, donde pone en primer lugar al colaborador, señalando que la administración debe ser científica y no empírica, sus aportes fueron en implementar normas y principios para el buen desarrollo de la organización, tales como; estudio de movimiento y tiempos, selección de personal, incentivos, métodos de trabajo, capacitación y especialización (citado por Arteaga, 2018)

El CO está relacionado con el grado de sentimiento y orgullo en algunos casos entre el colaborador y la organización, llegando a descartar posibles cambios de trabajo por estar ligado a su misma empresa, con ello se visualiza una retención del personal, pero bajo las perspectivas del mismo colaborador (Kruse, 2013).

En tal sentido, y viendo las ventajas que genera que un colaborador se sienta comprometido con la organización, esto demanda que las empresas realicen esfuerzos para poder desarrollar a largo plazo el aumento de la confianza de su personal, que a su vez genere sinergia interpersonal, por último, también se debe reconocer y premiar su dedicación a la empresa, de este modo el sentimiento de fidelidad será más relevante (Chiang, et al., 2010) citado por y (Sorenson, 2013).

También, el CO se describe en líneas generales como, “actitud afirmativa y positiva para con la organización y el trabajo en base a la voluntad de ayudar y contribuir a lograr los objetivos que determinen el éxito empresarial, razón por la

cual se suele relacionar con la lealtad y satisfacción (Hernández, 2018).

Del mismo modo, se considera como un estado psicológico que tienen como principales autores al colaborador y la empresa, donde en base a las políticas, reglas, etc., determinaría, un compromiso que tenga como relación de continuidad o alejamiento de su trabajo, (Meyer y Allen, 1991; Prieto, 2017).

CO no es tema de hoy en día, viene de muchos años atrás (1965), donde, Lodahl y Kejner, publicaron resultados de una investigación, sobre la importancia de generar un CO por parte de los colaboradores, y hasta la fecha viene siendo un campo de estudio muy cambiante y competitivo, porque las necesidades del ser humano son distintos cada día y demanda que la economía de la empresa está ligada al colaborador y su desempeño y CO (Coll, 2020 a).

Del mismo modo, suele relacionarse de manera directa con la motivación en los colaboradores donde; “si un colaborador no está motivado, dentro de su ambiente laboral, cabe la probabilidad de que no esté comprometido con la organización” (Coll, 2020 b).

También, lo que respecta a; CVL y el CO: como una punto de vista por parte de las casas de estudios superiores, su principal objetivo es identificar la importancia que existe entre ambas variables y como afecta a las organizaciones, su metodología de trabajo, fue la revisión bibliográfica donde permitió tener un panorama más amplio sobre la posible relación e influencia entre ellas (variables), donde se llegó a la conclusión que en base a la revisión teórica se anuncia una relación positiva entre ambas variables que dichas variables influyen de manera directa a las organizaciones (Pinela, 2019, p. 9).

Del mismo modo, según (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Hernández, 2018) señalan las siguientes dimensiones (i) compromiso afectivo, concatenado con temas de; amistad, familia, felicidad, satisfacción, destreza, entre otras actividades, dicha clasificación ayuda a entender un poco más amplio lo que debe hacer la empresa para lograr la fidelidad de su cliente interno, (ii) compromiso de normativo; que hace mención ha; lealtad, responsabilidad y obligación, por último y finalmente está el (iii) compromiso de continuidad; esto se relaciona con temas de; reconocimientos, oportunidad, dedicación, beneficios y seguridad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

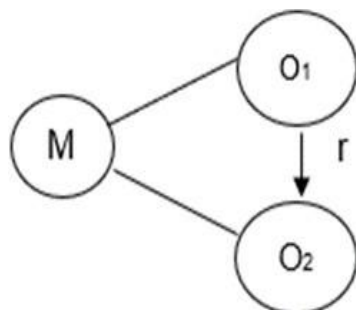
3.1.1. Tipo de investigación

Para hacer la selección se tuvo en cuenta los objetivos planteados, como también se identificó los recursos a utilizar y al final, se identificó el problema que se deseaba abordar (Álvarez, 2020, p. 3), por ello, dicha investigación fue de tipo aplicada, dado que buscó resolver ciertos problemas planteados, y que a la vez es de carácter social, basado en la búsqueda para lograr la consolidación de la investigación (Lozano, 2014), asimismo tubo un enfoque cuantitativo; porque se recolectaron datos que permiten cuantificar e identificar la constatación de hipótesis y generar resultados estadísticos (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Hace referencia a la estructura que debe adoptar el proyecto de investigación y que el investigador tiene que realizar la estrategia que a su vez respondan al problema (Emirarismendi, 2018), en tal sentido esta investigación tuvo un diseño no experimental, porque no se manipularon la variable en estudio, asimismo, tuvo corte transversal, toda vez que se realizó en un solo momento y lugar (Pacori, 2019), finalmente, tuvo un alcance descriptivo correlacional, porque los resultados mostraran niveles de la variable y posible relación o inexistencia de la misma (Álvarez, 2020, p.3).

Figura 1. *Esquema de investigación*



Donde:

M: Muestra

O1: Calidad de vida laboral

O2: Compromiso Organizacional

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Calidad de vida laboral, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Se identifica con la exigencia de los colaboradores dentro de las empresas y como se desenvuelven en sus ocupaciones, del mismo modo resalta la importancia de tener ambientes físicos, limpios, sociales y contar con un soporte emocional y laboral por parte de sus empleadores (Chiavenato, 2017).

- **Definición operacional:**

La variable contiene 16 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, el cual fue medido por la escala de Likert.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Capacitaciones. Dimensión 2: Espacios físicos. Dimensión 3: Condiciones laborales. Dimensión 4: Accidentes de trabajo.

- **Escala de medición:**

Ordinal

Variable 02: Compromiso organizacional, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Puede describirse en líneas generales como, "actitud afirmativa y positiva para con la organización y el trabajo en base a la voluntad de ayudar y contribuir a lograr los objetivos de determinen el éxito empresarial, razón por la cual se suele relacionar con la lealtad y satisfacción (Hernández, 2018).

- **Definición operacional:**

La variable contiene 16 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, la cual será medido por la escala de Likert

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Destreza laboral, satisfacción, amistad, felicidad, Familia, reconocimiento. Dimensión 2: Lealtad, obligaciones, responsabilidad. Dimensión 3: Oportunidades, beneficios económicos, dedicación, seguridad y estabilidad.

- **Escala de medición:**

Ordinal

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

3.3.1. Población:

Conformada por 40 colaboradores del área comercial, siendo una muestra censal.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores del área comercial de un camposanto, teniendo con base a los que están laborando mayor de tres meses.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores que están laborando menos de tres meses, asimismo trabajadores que se encuentran de vacaciones y licencia.

3.3.2. Muestreo:

No aplica.

3.3.3. Unidad de análisis:

Los colaboradores del área comercial de un camposanto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Arias (2016) menciona que, “son las diversas formas que el investigador obtiene información” (p.53), por ello la encuesta es la técnica que se usó.

Instrumento de recolección de datos

Parella y Martins (2017) considera, cualquier recurso pueda manejar el investigador que determinen poder recopilar información basado en forma y contenido (p. 125)., el instrumento para este estudio fue el cuestionario que consta de 16 ítems, para cada variable respectivamente, donde se puso medir teniendo en cuenta la escala de Likert, toda vez que un cuestionario contiene preguntas específicas, que fueron realizadas de forma ordenada y sistematizado, donde su único objetivo fue recabar la información del encuestado (Pacori, 2019, p. 250).

Tabla 1*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento
Calidad de vida laboral	Encuesta	Cuestionario
Compromiso organizacional		

Nota. Realizado por los investigadores.

Validez

Se dio mediante juicio de experto el cual fue medido mediante el coeficiente de V-Aiken, donde se justificó la coherencia, claridad, relevancia y suficiencia para cada pregunta, asimismo cada instrumento cuenta con 16 ítems, para las variables, CVL y compromiso organizacional respectivamente:

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

Tabla 2*Listado de expertos*

Apellidos y nombres	Nº DNI	Especialidad	Resultado
Mg. Ciudad Fernández, Pablo Ricardo	17873919	Talento humano	Aceptable
Mg. Polo Villar, Danny Walter	43178401	Talento humano	Aceptable
Mg. Armas Chang, Juan Carlos	18137231	MBA	Aceptable

Nota. Mg.: Magíster

Confiabilidad

Hurtado (2017) “es el grado en exactitud y confianza, de los instrumentos, el cual, de estar dentro de los rangos establecido, permitirá dar el pase a su aplicación a la muestra en su totalidad” (p. 52)., asimismo, para el presente estudio se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, medido por medio de la escala de Likert, haciendo uso de la siguiente formula;

Tabla 3*Confiabilidad*

Instrumentos	Coeficiente	Nivel
Calidad de vida laboral	0.821	Bueno
Compromiso Organizacional	0.826	Bueno

Nota. Datos según IBM SPSS Statistics V.25

Los resultados muestran una confianza de 0.821 y 0.826 para la variable CVL y Compromiso organizacional respectivamente, estando en un nivel bueno y da pase para su aplicación

3.5. Procedimientos

Para poder complementar la investigación, se realizó el requerimiento del permiso correspondiente en la organización en estudio, el cual mediante un representante nos permitió aplicar nuestro cuestionario, asimismo dicho cuestionario estaba calificado mediante juicio de expertos, por ello se aplicó a una muestra piloto, también se tomaron en cuenta los procedimientos indicados por la empresa al momento de socializar a los encuestados, esto nos permita poder obtener datos que nos lleven a resultados estadísticos que permitan en primera instancia ver la confiabilidad del instrumento y luego de ello los resultados basados en los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

Para poder identificar la confiabilidad para los instrumentos que permitirán recolectar datos de procedió a realizar una encuesta a una prueba piloto, el cual luego de tener los datos se vaciaron a una hoja de cálculo, donde se ordenó para posteriormente correr los datos en el software estadístico IBM SPSSV25, aplicando el Coeficiente Alfa de Cronbach, nos dio como resultados que tanto las variable CVL y compromiso organizacional se encuentran en un nivel de viabilidad, en condición de excelente representado por 0.821 y 0.829, esto da pase al visto bueno de su aplicación a su totalidad de la muestra, el cual podremos saber los resultados de los objetivos planteados en el levantamiento de resultados que corresponde al desarrollo de la investigación.

3.7. Aspectos éticos:

Se trabajó con objetividad, respeto y transparencia los lineamientos puestos por la empresa que nos brindó la oportunidad de ingresar y aplicar el instrumento, como también los lineamientos propuestos por nuestra universidad, del mismo modo se respetó y considero las teorías relacionadas al tema y los resultados obtenidos no sufrieron cambio alguno que manche su objetividad, para ello nuestro proyecto siempre pasa por el Software antiplagio turnitin, con el fin de no ocasionar daños en nuestra investigación y finalmente se falte el respeto a la misma.

IV. RESULTADOS

Identificar el nivel de calidad de vida laboral (CVL) en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.

Tabla 4

Tabla de distribución de nivel de la variable de la calidad de vida laboral

		n	%
CVL	Alto	3	7.50%
	Medio	35	87.50%
	Bajo	2	5.00%
	Total	40	100.00%

Nota. Resultados extraídos de IBM SPSS

En la tabla 4 se muestra que la CVL está en un nivel medio, representado por 87.5%, también con un 7.5% en un nivel alto y con un 5.0% en un nivel bajo, lo que hace suponer que existe un buen trato a los colaboradores.

Tabla 5

Tabla de distribución de las dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Crecimiento del personal	9	22.50%	29	91.90%	2	5.00%
Ambiente físico	4	10.00%	33	62.60%	3	7.50%
Ambiente laboral	7	17.50%	27	73.20%	6	15.00%
Salud ocupacional	14	32.00%	21	52.50%	5	12.50%

Nota. Datos extraídos de IBM SPSS

En la tabla 5 las dimensiones crecimiento del personal, ambiente físico, ambiente laboral y salud ocupacional se encuentran en un nivel medio representado con un 91.90%, 62.60%, 73.20% y 52.5% respectivamente, lo que indica que todas las dimensiones tienen mucha particularidad con el desarrollo y mejora de la CVL dentro de las organizaciones y que cada una de ellas es indispensable para lograr plantear estrategias que hagan pasar de un nivel medio a un nivel deseado.

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023

Tabla 6

Tabla de distribución de nivel de la variable compromiso organizacional

		n	%
Compromiso organizacional	Alto	3	7.50%
	Medio	35	87.50%
	Bajo	2	5.00%
Total		40	100.00%

Nota. Resultados extraídos de IBM SPSS

En la tabla 6 observamos que la variable en estudio se encuentra en un nivel medio con un 87.5%, representado por 35 encuestados, asimismo con un 7.5% y 5.0% está en un nivel alto y bajo respectivamente, esto indica la importancia que genera el compromiso organizacional con los beneficios que podría traer a las empresas

Tabla 7

Tabla de distribución de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Compromiso afectivo	6	15.00%	30	75.00%	4	10.00%
Compromiso normativo	8	20.00%	32	80.00%	0	0.00%
Compromiso de permanencia o seguimiento	18	45.00%	20	50.00%	2	5.00%

Nota. Datos extraídos de IBM SPSS

En la tabla 7, las dimensiones de; compromiso afectivo, normativo y de permanencia están en un nivel medio representado por 75.0%, 80.0% y 50.0% seguidamente, lo que deja en claro que todas las dimensiones están asociadas al compromiso organizacional, donde se respeta desde las actitudes realizadas por el colaborador hasta las normas dictadas por la organización.

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.

Tabla 8

Relación entre calidad de vida laboral y la dimensión compromiso afectivo

		D1- V2 Compromiso afectivo	
Pearson	V1-CVL	Coeficiente de correlación	0.797**
		Sig. (Bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Datos emitidos por IBM SPSS – V1=Variable1, D1-V2 = Dimensión1 de la variable2.

En la tabla 8 se identificó la existencia de relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso afectivo representado con una significancia < 0.05 (0.000), con un coeficiente de 0.797**, el cual se hace mención que, si existe relación directa positiva con una fuerza de asociación fuerte, esto quiere decir que a mayor CVL mayor será el compromiso afectivo.

Determinar la relación entre la CVL y el compromiso normativo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023

Tabla 9

Relación entre variable calidad de vida laboral y la dimensión compromiso normativo

		D2- V2 Compromiso normativo	
Pearson	CVL	Coeficiente de correlación	0.345*
		Sig. (Bilateral)	0.029
		N	40

Nota. Datos emitidos por IBM SPSS – D2-V2 = Dimensión2 de la variable2.

En la tabla 9 se identificó la existencia de relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso normativo representado con una significancia <0.05 (0.029), con un coeficiente de 0.345*, el cual se hace mención que si existe relación directa positiva con una fuerza de asociación débil, esto quiere decir que a mayor CVL mayor será el compromiso normativo, pero también existe factores de exigencia que hacen que dicha dimensión tenga relación de forma débil, para ello debe revisarse las políticas, normas, reglas establecidas por la organización que en cierta forma está causando incomodidad justificada a los colaboradores y con ello replantear para que de esta forma exista más apego al compromiso normativo sin presión alguna.

Determinar la relación entre la CVL y el compromiso de permanencia o seguimiento en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.

Tabla 10

Relación entre variable calidad de vida laboral y la dimensión compromiso de permanencia o seguimiento

D3- V2 Compromiso de permanencia o seguimiento			
Pearson	V1-CVL	Coeficiente de correlación	0.857**
		Sig. (Bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Datos emitidos por IBM SPSS – V1=Variable 1, D3-V2 = Dimensión 3 de la variable 2.

En la tabla 10 se identificó la existencia de relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso de permanencia o seguimiento representado con una significancia <0.05 (0.000), con un coeficiente de 0.857**, el cual se hace mención que si existe relación directa positiva con una fuerza de asociación fuerte, esto quiere decir que a mayor CVL mayor será el compromiso de permanencia o seguimiento, esto, por medio de esta dimensión existe el grado de seguir trabajando bajo una identificación del colaborador por ello se debe retroalimentar actividades que hagan sentir al colaborador parte de la organización y de esta manera lograra una sinergia entre empresa y colaborador.

Objetivo general: Determinar la relación entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023

Tabla 11

Relación entre variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Pearson	CVL	Coeficiente de correlación	1.000**
		Sig. (Bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Datos emitidos por IBM SPSS

En la tabla 11 se tuvo como resultados según la correlación de Pearson que existe una relación entre las variables CVL y compromiso organizacional de manera directa positiva y con una fuerza de asociación perfecta, el cual tiene como valor de correlación de (1.000**) y una significación de $0.000 < 0.05$, dando el resultado esperado y con ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por otro lado, la perfección de relación de las variables recae que todas las dimensiones se relación entre sí y con una fuerza de asociación fuerte a diferencia de la dimensión de compromiso normativo (débil), y esto también aterriza en que, de tener un estudio directamente proporcional, se establece mecanismo de mejora dentro de la organización con el fin de seguir manteniendo una CVL en óptimas condiciones que tendrá como resultado un compromiso organizacional con los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Luego de revisar las teorías y obtener los resultados, se procedió a realizar una triangulación entre los resultados obtenidos versus los antecedentes con el fin de identificar la concordancia o no concordancia de la investigación.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de CVL en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, los resultados muestra que la CVL se encuentra en un nivel medio representado con un 87.5%, asimismo con un 7.5% en un nivel alto y solo con un 5.0% en un nivel bajo, por otro lado, las dimensiones crecimiento del personal, ambiente físico, ambiente laboral y salud ocupacional se encuentran en un nivel medio representado con un 91.90%, 62.60%, 73.20% y 52.5% respectivamente, lo que indica que todas las dimensiones tienen mucha particularidad con el desarrollo y mejora de la CVL dentro de las organizaciones y que cada uno de ellas es indispensable para lograr plantear estrategias que hagan pasar de un nivel medio a un nivel alto, el cual tiene no concordancia con Acosta y Huamani (2018), donde sus resultados obtenidos se identificó con un 62.86%(en nivel bajo), lo que se concluye que la CVL en los colaboradores de una empresa audiovisual está en nivel bajo (p.41), asimismo, los datos obtenidos si concuerdan con Castañeda (2021), donde los resultados indican que la primera variable CVL se encuentra en un nivel medio (62%) y la segunda variable en un nivel bajo (43%), por último, se llega a la conclusión que existe relación entre las variables en estudio, de modo negativo y moderada (p.44), del mismo modo los resultados concuerdan con Lavado (2021), donde se tuvo como resultados que la variable CVL se encuentran en un nivel medio 48.10% (p.41), como se identificó muchos casos considera a la CVL en un nivel medio y esto recae la teoría de Grote y Guest (2017), donde señala que la CVL está enfocado a maximizar el desarrollo personal de los colaboradores ubicándolo en espacios adecuados para que los logros de objetivos se puedan concretizar, y que todo ello depende las políticas de las organizaciones que se acoplen a la realidad de cada colaborador sin perder la visión.

También, para el objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, los resultados muestran que variable compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con un 87.5%, representado por 35 encuestados, asimismo con un 7.5% y 5.0% está en un nivel alto y bajo respectivamente, esto

indica la importancia que genera el compromiso organizacional con los beneficios que podría traer a las empresas, por otro lado las dimensiones de; compromiso afectivo, normativo y de permanencia o seguimiento también están en un nivel medio representado por 75.0%, 80.0% y 50.0% seguidamente, dichos resultados no concuerdan con Chóez y Vélez (2021) donde se tuvo como resultado que: donde es de vital importancia la motivación para el desarrollo del compromiso organizacional, representado por un 79% de aceptación, dado que su nivel (alto con 89%) está en lo más alto y se relaciona entre sí con un $(rs=0.905)$, concluyendo la existencia relación directa altamente positiva entre ambas variables (p.103), de igual forma los resultados obtenidos no concuerda con Cruz (2019) donde se tuvo como resultado que; los niveles de CVL y compromiso organizacional se encuentran en una situación baja representado por; 25% y 39% respectivamente (p.35), también concuerda con Lavado (2021), donde se tuvo como resultados que la variable compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto 64.56% (p.41).., mostrando cierto grado de preocupación dentro de los estudios previos, para ello se debe tener en cuenta la teoría de Taylor (1911) en el cual rescata mucho el compromiso organizacional, donde pone en primer lugar al colaborador, señalando que la administración debe ser científica y no empírica, sus aportes fueron en implementar normas y principios para el buen desarrollo de la organización, tales como; estudio de movimiento y tiempos, selección de personal, incentivos, métodos de trabajo, capacitación y especialización (citado por Arteaga, 2018).

También para los objetivo específico 3: Determinar la relación entre la CVL y el compromiso afectivo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, como también el objetivo específico 4, determinar la relación entre la CVL y el compromiso normativo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, y el objetivo específico 5, determinar la relación entre la CVL y el compromiso de permanencia o seguimiento en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, los resultados muestran que; se identificó la existencia de relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso afectivo representado con una significancia <0.05 (0.000), con un coeficiente de 0.797^{**} , el cual se hace mención que si existe relación directa positiva con una fuerza de asociación fuerte, esto quiere decir que a mayor CVL mayor será el compromiso afectivo, como también se identificó la existencia de

relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso normativo representado con una significancia <0.05 (0.029), con un coeficiente de 0.345*, de igual forma se identificó que; existe relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso afectivo representado con una significancia <0.05 (0.000), con un coeficiente de 0.857**, dichos resultados concuerdan con Sánchez (2020) donde sus resultados obtenidos mostraron que las dimensiones de compromiso afectivo, normativo, permanencia o seguimiento y organizacional se relación directamente con la variable de CLV, por otro lado, los que el resultado principal fue; ($r=0,772$), concluyendo que; la CVL influye en el compromiso organizacional bajo la condición moderada – fuerte (p.50), todo ello se logra viendo las ventajas que genera que un colaborador se sienta comprometido con la organización, esto demanda que las empresas realicen esfuerzos para poder desarrollar a largo plazo el aumento de la confianza de su personal, que a su vez genere sinergia interpersonal, por último, también se debe reconocer y premiar su dedicación a la empresa, de este modo el sentimiento de fidelidad será más relevante (Chiang, et al., 2010) citado por y (Sorenson, 2013).

Para el objetivo general: Determinar la relación entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, se tuvo como resultado según la correlación de Pearson que existe una relación entre las variables CVL y compromiso organizacional de manera directa positiva y con una fuerza de asociación perfecta, el cual tiene como valor de correlación de (1.000**) y una significación de $0.000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula el cual concuerdan con; Torner (2021) el cual tuvo como resultado, ($r_s=0,913$) que indica la relación entre las variables, concluyendo la existencia de relación en este estudio presentado del mismo modo la CVL se encuentra en un nivel medio (pp.22-24), asimismo concuerda con Díaz (2020) donde sus resultados muestran un valor ($r_p=.682^{**}$), llegando a la conclusión la existencia de relación directa y del modo positivo entre las variables (p.32).

La relación que existe para muchas investigación es positiva y de forma directa eso identifica la importancia que existe en la variable CVL y el Compromiso Organizacional: como una punto de vista por parte de las casas de estudios superiores, su principal objetivo es identificar la importancia que existe entre ambas variables y como afecta a las organizaciones, su metodología de trabajo, fue la

revisión bibliográfica donde permitió tener un panorama más amplio sobre la posible relación e influencia entre ellas (variables), donde se llegó a la conclusión que en base a la revisión teórica se anuncia una relación positiva entre ambas variables que dichas variables influyen de manera directa a las organizaciones (Pinela, 2019, p. 9).

Finalmente se pudo contrastar que los resultados tienen muchas similitud y concordancia entre los estudios previos y los resultados de esta investigación, todo ello porque las variables son muy relacionadas entre ellas.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral (CVL) y CO de manera directa positiva y con una fuerza de asociación perfecta, el cual tiene como valor de correlación de (1.000**) y una significación de $0.000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. En relación a la CVL se encontró lo siguiente; nivel medio 87.5%, y 7.5% nivel alto y en 5.0% nivel bajo, este nivel medio es debido a que existe una calidad de vida aceptable pero aun debería mejorar algunos aspectos como volver los bonos por las metas alcanzadas.
3. En relación a la variable compromiso organizacional se encontró lo siguiente; nivel medio con un 87.5%, representado por 35 encuestados, y con un 7.5% y 5.0% está en un nivel alto y bajo respectivamente, todo ello refleja que el colaborar asume en compromiso por iniciativa o por obligación, pero lo asume bajo un término medio.
4. Se encontró una relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso afectivo representado con una significancia < 0.05 (0.000), con un coeficiente de 0.797**, de manera directa positiva con una fuerza de asociación fuerte.
5. Se encontró una relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso normativo representado con una significancia < 0.05 (0.029), con un coeficiente de 0.345*, de forma directa positiva con una fuerza de asociación débil.
6. Se finaliza que se encontró una relación entre la variable CVL y la dimensión compromiso de permanencia o seguimiento representado con una significancia < 0.05 (0.000), con un coeficiente de 0.857**, de manera directa positiva con una fuerza de asociación fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

Promover por medio de la gerencia general, la elaboración de un plan de habilidades blandas, para propósito de socialización e integración de colaboradores y directivos a fin de internalizar la CVL y el CO.

Elaborar el plan de habilidades blandas, a cargo de la oficina de recursos humanos, y establecer las coordinaciones con las diferentes unidades orgánicas de la empresa para optimizar la CVL y el CO.

Participar activamente a través de las unidades orgánicas del área comercial en las actividades de apoyo para optimizar la CVL y el CO de la empresa.

A los supervisores mejorar algunas falencias dentro del ambiente laboral y físico, asimismo seguir enfocados en la salud ocupacional, todo ello permitirá que el nivel de CVL, pase de un nivel medio a un nivel alto, realizar actividades de recreación social con el fin de generar un compromiso organizacional por parte de los colaboradores.

Sensibilizar a los colaboradores ayudar mutuamente siempre y cuando este a su disposición con el fin mejorar el compromiso afectivo dentro y fuera de la organización.

A los colaboradores difundir con su jefe de zona sus posibles malestares en cuanto a las reglas y/o políticas establecidas en la organización y de esta forma se puede reevaluar y mejorar el compromiso normativo.

Se recomienda organizar talleres o charlas sobre la empresa y el compromiso con los colaboradores, de esta forma se aumentará el compromiso de permanencia o seguimiento, generando resultados favorables a la empresa.

Se recomienda a futuros investigadores para el uso de la metodología empleada.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2019) *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Enseñanza e investigación en psicología. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Alayo, B., y Bustamante, S., (2018), “*Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018*”, Universidad Tecnológica del Perú, disponible en; <https://cutt.ly/EMWJMGs>
- Aldana et al., (2018), “*Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia*”, revista científica ESPACIOS, disponible en; <https://cutt.ly/1MGKAct>
- Ardiles, L. y Ramírez, M. (2022) “*Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la Empresa JM LUDAFSA S.A.C.*”, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú, disponible; <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d0dc6f0-e5a0-41e8-ab64-29e36b965322/content>
- Arias, F. (2012). “*El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*”. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme, disponible en; <https://cutt.ly/gMGKHqJ>
- Aquises, L., y Mendoza, S., (2020), “*Calidad de Vida Laboral y el Nivel de Rotación del Personal en la Empresa Call Center Konecta - Perú 2018 - 2020*”, Universidad tecnológica del Perú, disponible; <https://cutt.ly/uMGKXxa>
- Alvares, R. (2020), “*Clasificación de las Investigaciones*”, Universidad de Lima – Perú, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de

- Negocios Internacionales, disponible en; <https://cutt.ly/3MGKNDV>
- Blanco, M., y Castro, CH., (2011), “*Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*”, Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, La Paz, Bolivia., disponible en; <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Castro, M. (2003). “*El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*”. (2ª Edición). Caracas: Uypal, disponible en; <https://cutt.ly/DMGK2NR>
- Carbajal, E., (2019), “*artículo de definiciones de autores investigación aplicada*”, disponible en: <https://cutt.ly/fMGK7qm>
- Castañeda, N., (2021), “*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*”, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú, disponible en; <https://cutt.ly/7MGLr5r>
- Castro et al., (2018), “*Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*”, Revista Iberoamericana de Ciencias, Universidad Autónoma de Puebla, Pue.; México, disponible en; <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cruz, V. (2019), “*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019*”, Universidad César Vallejo, Lima –Perú, disponible en; <https://cutt.ly/CMGLprN>
- Cruz, V. (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales, artículo pensamiento y gestión de la universidad del norte, Barranquilla y Colombia, disponible en; <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/#B22>

- Díaz, D. (2020) *“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020”*, Universidad César Vallejo, Lima –Perú, disponible en; <https://cutt.ly/HMGLdGL>
- Emirarismensi, P. (2013), *“Tipos y diseño de la investigación”*, Planificación de proyectos, disponible en; <https://cutt.ly/NMGLvln>
- Economipedia, C. (2021), *“Compromiso organizacional”*, Empresa consultora y asesora, Disponible en; <https://cutt.ly/TMGLGrH>
- El Remanso (2022), “Plataforma informativa, Trujillo – Perú, disponible en; <https://elremanso.com.pe/nosotros>
- Gómez, V. (2020), *“Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional”*, Universidad Pontificia Bolivariana Verified email at upb.edu.co, disponible en; <https://scholar.google.com/citations?user=Zh8WCe8AAAAJ&hl=en>
- Gobierno de España (2020), *“Tendencias de empleo en Europa 2020”*, Ministerio de Educación y Formación Profesional, España, disponible en; <https://cutt.ly/IMGL0JK>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *“Metodología de la investigación”* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A., disponible en: <https://cutt.ly/PMGLLbU>
- Herrera, J. y de las Heras Rosas, C. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional de Organizaciones*, 24. Recuperado de <https://doi.org/10.17345/rio24.241-271>
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión

- de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura (Tesis de pregrado, Universidad de Piura). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Herder (2017), "Enciclopedia Herder, Una gran base de conocimiento en humanidades", Disponible en; <https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Causa>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional, una visión de implicación*, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura, Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú, disponible en; <https://cutt.ly/RMGL43b>
- Kruse, H. (2013), *What Is Leadership*, Original source - forbes.com, APRIL 9, 2013, Los Angeles – Estados Unidos, Disponible en; <https://cutt.ly/nMGZqUY>
- Lotta, S. (2016). Compromiso voluntario: Explorando la distinción entre el trabajo y el compromiso organizacional. *Voluntad*, 28 (1), 69. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-016-9823-z>
- Lozano, Z. (2014), "*Investigación Aplicada, Definición, Propiedad Intelectual e Industria*", *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, págs. 47-50, España, Disponible en; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lavado, M. (2021), "*Calidad de vida laboral y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo - Sede central, 2021*", Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, disponible; <https://cutt.ly/vMGLPPI>
- Mendieta, G. (2015), *Informantes y muestreo en investigación*, *Investigaciones Andina*, vol. 17, núm. 30, abril-septiembre, 2015, pp. 1148-1150 Fundación Universitaria del Área Andina Pereira, Colombia, disponible en;

<https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>

- Montoya, S. (2014), "*Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*", Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima –Perú, Disponible en; <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Parella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL., disponible en; <https://cutt.ly/nMGLBtd>
- Pinela, M. y Donawa, T. (2019), "*Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional: una Perspectiva Desde Las Universidades - Venezuela*", disponible en; <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, (35), 157-173. Recuperado de <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez et al. (2018), "Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista", Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima – Perú, disponible en; <https://cutt.ly/aMGLYtt>
- Sánchez, V. (2020), "*Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo*", Universidad César Vallejo, disponible en; <https://cutt.ly/AMGZyJg>
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). "*Técnicas de Investigación*". (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill., disponible en: <https://cutt.ly/sMGZpdz>
- Torner, D (2021), "*Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional*", Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya – España, disponible en;

<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>

Zentero, C. (2022), *¿Cómo mejorar la calidad de vida en el trabajo?*, director consultor – soluciones laborales SAC, Lima –Perú, disponible en;

<https://cutt.ly/pMGZdZA>

Zabala, S. (2016). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima. Perú. 2016.*

Universidad Privada Telesup - Recuperado de

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE 1 CALIDAD DE VIDA LABORAL					
<u>VARIABLES DE ESTUDIO</u>	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	La CVL se identifica con la exigencia de los colaboradores dentro de las empresas y como se desenvuelven en sus ocupaciones, del mismo modo resalta la importancia de tener ambientes físicos, limpios, sociales y contar con un soporte emocional y laboral por parte de sus empleadores (Chiavenato, 2017)	La variable contiene 16 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, el cual fue medido por la escala de Likert.	Crecimiento del personal	Capacitaciones	Ordinal
			Ambiente físico	Espacios físicos	
			Ambiente laboral	Condiciones laborales	
			Salud Ocupacional	Accidentes de trabajo	

VARIABLE 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso Organizacional	Puede describirse en líneas generales como, "actitud afirmativa y positiva para con la organización y el trabajo en base a la voluntad de ayudar y contribuir a lograr los objetivos de determinen el éxito empresarial, razón por la cual se suele relacionar con la lealtad y satisfacción (Hernández, 2018).	La variable contiene 16 ítems y se evaluó, mediante la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario, la cual será medido por la escala de Likert	Compromiso afectivo	<u>Destreza laboral</u>	Ordinal
				<u>Satisfacción</u>	
				<u>Amistad</u>	
				<u>Felicidad</u>	
			Compromiso normativo	<u>Familia</u>	
				<u>Reconocimiento</u>	
				<u>Lealtad</u>	
			Compromiso de permanencia o seguimiento	<u>Obligaciones</u>	
				<u>Responsabilidad</u>	
				<u>Oportunidades</u>	
<u>Beneficios económicos</u>					
				<u>Dedicación</u>	
				<u>Seguridad y estabilidad</u>	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre Calidad de vida laboral (CVL) y compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?</p> <p>Preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de CVL de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?, ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la CVL y las dimensiones de compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023? ¿Cuál es la relación entre la CVL y el compromiso afectivo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023? ¿Cuál es la relación entre la CVL y el compromiso normativo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023? ¿Cuál es la relación entre la CVL y el compromiso de permanencia o seguimiento en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre CVL y compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de CVL de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023. Identificar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023. Determinar la relación que existe entre la CVL y las dimensiones de compromiso organizacional del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023. Determinar la relación entre la CVL y el compromiso afectivo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023 Determinar la relación entre la CVL y el compromiso normativo en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023. Determinar la relación entre la CVL y el compromiso de permanencia o seguimiento en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.</p>	<p>Hipótesis de investigación: Hi: Existe relación directa positiva entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023</p> <p>Hipótesis nula: Ho: No existe relación directa positiva entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023.</p>	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo - Correlacional Diseño: No experimental, transversal correlacional. Población: 40 Muestra: censal Muestreo: No aplica Técnica e instrumento: Encuesta (Cuestionario) Análisis de datos: Microsoft Excel. SPSS</p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable Calidad de vida laboral

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adulto 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 como título Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo, **manteniendo mi anonimato**.

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

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Crecimiento del personal	5	4	3	2	1
1. Con que frecuencia la empresa realiza capacitaciones a su personal.					
2. Cree usted, que sus compañeros están debidamente capacitados.					
3. Cree usted, que los directivos estén debidamente capacitados.					
4. Con que frecuencia usted se capacita con recursos propios.					
Dimensión 2: Ambiente físico					
5. Su lugar de trabajo suele estar limpio.					
6. Su lugar de trabajo cuenta con el espacio adecuado para poder realizar sus actividades.					
7. Con que frecuencia solicita requerimiento para mejorar su espacio físico laboral.					
8. Suele innovar o cambiar algunos recursos de su espacio físico donde realiza sus actividades.					
Dimensión 3: Ambiente laboral					
9. Dentro de su ambiente laboral, existe ruidos que afecten el desarrollo de su trabajo.					
10. Con que frecuencia atienden sus requerimientos para mejorar sus condiciones laborales.					
11. Su espacio laboral se encuentra debidamente equipado.					
12. Los equipos que usted utiliza están en las mejores condiciones para el desarrollo de sus actividades.					
Dimensión 4: Salud ocupacional					
13. En la organización suelen entregar equipo de protección personal.					
14. Los equipos de protección personal, con qué frecuencia suelen reemplazarse.					
15. Considera que los equipos de protección personal brindado son suficiente.					
16. Suelen realizarles exámenes médicos antes y después de ingresar por primera vez a laborar.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable compromiso organizacional

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adulto 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 como título Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo, **manteniendo mi anonimato**.

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

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
1. Suele trabajar durante la semana con mucha energía y destreza.					
2. Con que frecuencia se siente satisfecho con su trabajo realizado.					
3. Suele ser amigable en su centro laboral.					
4. Con que frecuencia se siente feliz en su trabajo.					
5. Cuando usted está trabajando se olvida de todo lo adicional que pase en su vida personal.					
6. A usted se le reconoce por el cumplimiento de metas.					
Dimensión 2: Compromiso normativo					
7. Su trabajo que realiza le inspira a seguir trabajando.					
8. Usted cumple con las obligaciones laborales.					
9. Es responsable con sus actividades laborales.					
10. Cumple con las reglas establecidas por su centro laboral.					
11. Considera que asistir temprano a trabajar es elemental y responsable.					
Dimensión 3: Compromiso de permanencia o seguimiento					
12. Al salir de la empresa, tendrá oportunidades laborales.					
13. La empresa le brinda beneficios económicos.					
14. La actividad laboral que realiza, lo suele hacer con mucho dedicación y esmero.					
15. Se siente seguro al realizar sus actividades.					
16. Se le es difícil separarse de su trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentamiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023

Investigadores principales: Arévalo Córdova, Katy y Paucar Landacay, Agner

Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto / Dra. Quispe López, Jenny Martha

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre CVL y compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 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.

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 5 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 Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto / Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jdanielp@ucvvirtual.edu.pe / jmquispel@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (etica-administracion@ucv.edu.pe).

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 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos
 Experto:01


VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Calidad de Vida Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de calidad de vida laboral
Objetivo del instrumento	Explicar la calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Pablo Ricardo Ciudad Fernández
Documento de identidad	17873919
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949650538
Firma	
Fecha	21.04.23


Experto:02

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de calidad de vida laboral
Objetivo del instrumento	Explicar la calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Danny Walter, Polo Villar
Documento de identidad	43178401
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ministerio Público – Filial Trujillo
Cargo	Asistente administrativo - logística
Número telefónico	949 962 588
Firma	
Fecha	21.04.23

Experto:03

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de calidad de vida laboral
Objetivo del instrumento	Explicar la calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Armas Chang Juan Carlos
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	988 892 284
Firma	
Fecha	21.04.23

Calculadora V Aiken de la variable calidad de vida laboral

Criterio: SUFICIENCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Criterio: CLARIDAD
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Criterio: COHERENCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Criterio: RELEVANCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Coficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

Coficiente V-Aiken por instrumento

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL


INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Calidad de Vida Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área comercial de un camposanto, Trujillo 2023, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Experto:01

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Explicar el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Pablo Ricardo Ciudad Fernández
Documento de identidad	17873919
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949650538
Firma	
Fecha	21.04.23


Experto:02

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Explicar el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Danny Walter, Polo Villar
Documento de identidad	43178401
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ministerio Público – Filial Trujillo
Cargo	Asistente administrativo – logística
Número telefónico	949 962 588
Firma	
Fecha	21.04.23

Experto:03

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Explicar el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Armas Chang Juan Carlos
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	988 892 284
Firma	
Fecha	21.04.23

Calculadora V Aiken de la variable compromiso organizacional

Criterio: SUFICIENCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Criterio: CLARIDAD
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Criterio: COHERENCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Criterio: RELEVANCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	1	1	1			1.00	Fuerte
2	1	1	1			1.00	Fuerte
3	1	1	1			1.00	Fuerte
4	1	1	1			1.00	Fuerte
5	1	1	1			1.00	Fuerte
6	1	1	1			1.00	Fuerte
7	1	1	1			1.00	Fuerte
8	1	1	1			1.00	Fuerte
9	1	1	1			1.00	Fuerte
10	1	1	1			1.00	Fuerte
11	1	1	1			1.00	Fuerte
12	1	1	1			1.00	Fuerte
13	1	1	1			1.00	Fuerte
14	1	1	1			1.00	Fuerte
15	1	1	1			1.00	Fuerte
16	1	1	1			1.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por instrumento

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos (piloto)

VARIABLE 1_ CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
01	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	28
02	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	26
03	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	4	2	28
04	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	4	2	28
05	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	28
06	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	4	2	2	1	4	2	34
07	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	24
08	2	1	2	4	4	2	3	4	2	2	4	4	2	2	4	1	43
09	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	4	45
10	3	4	1	4	2	2	3	4	2	1	4	2	1	2	4	2	41
11	3	3	1	2	4	3	3	3	1	1	2	4	2	2	3	1	38
12	2	4	4	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	1	4	2	42
13	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	4	3	40
14	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	3	3	36
15	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	20
RIAN	0.462	1.289	0.596	1.182	0.933	0.560	1.129	1.182	0.756	0.596	1.307	0.933	0.196	0.373	1.049	0.827	62.114

VARIABLE 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
01	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	27
02	1	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	1	3	34
03	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	28
04	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	22
05	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	28
06	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	29
07	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	22
08	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	34
09	2	2	1	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	39
10	3	2	3	1	4	2	1	4	2	3	4	2	1	3	1	4	40
11	4	4	3	4	3	1	2	4	3	3	3	1	2	1	1	2	41
12	3	2	3	2	1	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	3	47
13	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	28
14	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	31
15	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	20
RIAN	0.729	0.729	0.916	0.560	0.996	0.756	0.649	0.960	0.560	1.093	0.996	0.756	0.649	0.640	0.596	1.182	60.524