



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en
trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Quispe Mamani, Alicia (orcid.org/0000-0002-1903-2382)

Tello García, Andrea Nicole (orcid.org/0000-0002-0143-6194)

ASESOR:

Dr. Garcia Garcia, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de investigación, a nuestros padres porque nunca dudaron de nuestro potencial, a nuestro docente García García, Eddy Eugenio quien nos instruyó en la elaboración de nuestra investigación y a las personas que nos motivaron en el transcurso de la carrera.

Agradecimiento

Gracias a nuestros padres por formarnos en el camino del bien y brindarnos su apoyo incondicional, a nuestros seres queridos quienes nos alentaron a no darnos por vencidas y a nosotras mismas porque a pesar de las adversidades.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Rho Spearman entre Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional	12
Rho Spearman entre Calidad de vida laboral y Compromiso afectivo	13
Rho Spearman entre Calidad de vida laboral y Compromiso de continuidad	14
Rho Spearman entre Calidad de vida laboral y Compromiso normativo	15
Niveles de calidad de vida laboral según género	16
Niveles de calidad de vida laboral según edad	17
Niveles de compromiso organizacional según género	18
Niveles de compromiso organizacional según edad	19

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional en trabajadores de un municipio de Lima, 2023. En cuanto a la metodología, el enfoque es cuantitativo, con un diseño transversal no experimental, de tipo correlacional. nivel, con una muestra conformada por 355 trabajadores de un municipio de Lima. Además, se administraron dos instrumentos de medición: la escala de Calidad de Vida Laboral validada para la aplicación y la escala de Meyer y Allen, que también fue validada por los autores Vilcaromero et al. 2020, ambos instrumentos son válidos y confiables para su medición en la muestra de estudio. En relación a los resultados se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov donde se determinaron estadísticos no paramétricos, por lo tanto se utilizó el estadístico de correlación Rho Spearman de .514. Además se evidenció un valor p de 0.000, concluyendo así la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, evidenciando que existe una relación positiva moderada, por lo que se concluye que a mayor identificación de los recursos proporcionados en su trabajo, mayor mayor es el compromiso. que los colaboradores presenten en sus funciones.

Palabras clave: calidad de vida laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Quality of work life and Organizational commitment in workers of a municipality of Lima, 2023. Regarding the methodology, the approach is quantitative, with a non-experimental cross-sectional design, at a correlational level, with a sample made up of by 355 workers from a municipality in Lima. In addition, two measurement instruments were administered: the Quality of Work Life scale validated for the application and the Meyer and Allen scale, which was also validated by the authors Vilcaromero et al. 2020, both instruments are valid and reliable for measurement in the study sample. In relation to the results, the Kolmogorov normality test was used where non-parametric statistics were determined, therefore the Rho Spearman correlation statistic of .514 was used. Furthermore, a p-value of 0.000 was evidenced, thus concluding the relationship between quality of work life and organizational commitment, evidencing that there is a moderate positive relationship, therefore it is concluded that the greater the identification of resources provided in their work, the greater the commitment. that the collaborators present in their functions.

Keywords: Quality, organizational commitment, workers, sample, well-being.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), investigó sobre la calidad de vida a nivel mundial, la cual identificó que los trabajadores reflejan un escaso bienestar dentro de las organizaciones respecto a las condiciones laborales, ello ha afectado en el aspecto emocional a los trabajadores, quienes señalan que no se sienten satisfechos con las condiciones laborales que se les brinda. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) ha calculado que el 60% de trabajadores lleva a cabo con autoeficacia sus actividades, mientras que un 40% trabaja en equipo, de tal manera se evidencia la necesidad de prestar atención a la calidad de vida laboral del trabajador promueve el compromiso laboral e influye en el rendimiento de los colaboradores, por lo que permitirá añadir herramientas de interacción, resolución de problemas y gestión del trabajo.

Asimismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) mencionó que las empresas en la actualidad buscan fortalecer las condiciones que fomenten la interacción y adaptación de sus trabajadores y de esta manera repercute en el compromiso hacia el trabajo que realizan, asimismo refirió que la gestión del compromiso organizacional es una valiosa herramienta para mejorar el compromiso dentro de las empresas. Según el informe Workforce de Oxford Economics (2020) sólo el 13% de los trabajadores a nivel mundial afirma no sentirse comprometido, por tanto no se involucran en la cultura de su organización.

Además la OIT (2021) ha calculado un porcentaje del 76% de colaboradores en Latinoamérica no presentan compromiso en las actividades que desempeña dentro de la empresa, los principales factores son la identificación de valores, motivación, retroalimentación, a su vez un 40% no labora en equipo, de tal modo que se evidencia la necesidad de aportar nuevas estrategias para lograr el compromiso de los colaboradores. Así también, el Fondo de Naciones Unidas para la infancia (UNICEF, 2022) reportó que en diversos países de Europa y de América Latina se ha evidenciado porcentajes entre un 2,4% y 3,3% que indican que los trabajadores abandonan la empresa, debido a factores como la falta d

condiciones laborales e implicación en el trabajo, lo cual genera un impacto en el compromiso dentro de las organizaciones.

A su vez la OIT (2022) en un reporte informó sobre estadísticas donde identificaron que en países de Latinoamérica. Se identifica un 72% y un 84% de colaboradores que las organizaciones no cumplen con los requisitos para contar con bienestar. Asimismo, refirió que en continentes como Asia el 19% de trabajadores no se sienten satisfechos por ende se dificulta el cumplimiento de sus funciones, ya que no cubren sus necesidades para contar con bienestar laboral e identidad laboral, así también en Europa el 14% de los trabajadores no cuentan con factores motivacionales para alcanzar sus metas, por tanto se calculó que 12,000 trabajadores, equivalente a un 37% no involucran los valores en su labor.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) respecto a la condición laboral del trabajador, expresó que un 50% de colaboradores se sienten comprometidos actualmente; no obstante, en el 2018 se identificó un porcentaje de 82% respecto a su calidad de vida laboral evidenciando que las condiciones laborales eran mínimas. Además, ha calculado que en el año 2021 el trabajo ha disminuido en un 11,1% que equivale a 915 mil 100 trabajadores debido a distintas causas, como la condición que se le brinda en el trabajo y falta de implicación hacia su labor. El INEI (2020), encontró que casi el 60% de colaboradores en Lima no desarrollan el compromiso laboral, siendo una temática preocupante en las organizaciones. En Perú, un 88% de organizaciones manifiestan que los recursos humanos son escasos por factores como el compromiso y condiciones laborales.

Así también en cuanto a la realidad problemática local se ha evidenciado en el contexto de estudio, es decir la municipalidad se presentan dificultades en cuanto a la percepción del personal sobre los recursos que se les brinda siendo necesarios e idóneos al capital humano que lo conforman de tal manera no se evidencian dificultades en cuanto al desarrollo e implicación en funciones, a nivel local la municipalidad evidencia dificultades en la calidad de vida laboral para el compromiso en el trabajo por lo que su impacto en la organización resulta una labor compleja, debido a que se reflejan dificultades para el trabajo en conjunto, poca iniciativa para la realización de actividades.

Se formula la siguiente pregunta ¿Existe relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023?.

La justificación teórica del estudio consiste, en que se emplearon, aportes y de cada variable de esta manera el estudio facilitó conocer sobre ellas. A nivel social, ya que ayudó a incrementar la capacidad de los colaboradores para trabajar en condiciones favorables que permitan la implicación en sus funciones, donde el desarrollo de esta interacción basada en un comportamiento, contribuirá de manera positiva tanto en la organización como al colaborador.

Para este estudio se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso afectivo en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso de continuidad en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso normativo en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023. Identificar los factores sociodemográficos según sexo, edad, en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023.

Respecto a la hipótesis general: Existe relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Lírio et al. (2018) plantearon como propósito de estudio establecer el vínculo de la calidad de vida en el trabajo y compromiso laboral, como metodología correlacional causal, participaron 119 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron elaborados por los autores. Los resultados confirman un Rho Spearman de 0.904. Se concluye que los trabajadores sientan satisfacción laboral mayor será su calidad de vida. Por otro lado, Garcés et al. (2020) establecieron la relación entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en colaboradores. Como parte de la método presentó un tipo básico y diseño no experimental, participaron 129 colaboradores, se halló como resultado final un Rho Spearman obteniendo un 0,778 por ende, por ende se halló que existe una relación alta.

Salazar (2018), tuvo el objetivo de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de colaboradores, la metodología fue de nivel correlacional, el estudio se conformó por 290 trabajadores, se administraron cuestionarios para la recolección de datos. En cuanto al resultado se constató para las variables mencionadas (un p valor, 0,000, rho=0.511), por tanto, por ende, existe una asociación positiva de nivel moderado. Loli et al. (2020) buscaron hallar la relación entre la calidad de vida laboral y el comportamiento laboral. La metodología de enfoque correlacional descriptiva y cuantitativa. Para el estudio participaron 435 colaboradores. Los instrumentos fueron el cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo y el de Comportamiento organizacional. Se obtuvo un Pearson $r=0,76$ y un p valor <001 . Se determinó que existe un vínculo considerable entre las variables.

Torres (2018), realizó una investigación donde buscó hallar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, la metodología fue de nivel correlacional, utilizándose como instrumento una encuesta y técnica la entrevista, como muestra de estudio fueron partícipes 60 profesionales, se tuvieron los siguientes resultados un p valor de 0.01 - Pearson de 0,753, se concluyó que existe relación positiva alta. Ríos (2016) tuvo por objetivo en su estudio, determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso laboral, de metodología de nivel correlacional, participaron 24 trabajadores de una empresa

minera, se administraron los instrumentos CVP 35 y el cuestionario de compromiso organizacional, se halló un chi cuadrado de 21.867, por tanto, hay una relación moderada.

Acevedo (2021) en su estudio buscó determinar la relación de compromiso organizacional y cultura organizacional, de metodología tipo básico, participaron 130 colaboradores para la muestra, como instrumentos se aplicaron la escala de Meyer y Allen y la escala de Denison. Por resultado se halló la relación entre las variables, a su vez se identificó que el porcentaje de compromiso laboral es de 60% siendo los niveles altos y medios. Carranza (2021) en su estudio busca establecer la asociación de la calidad de vida laboral y el compromiso laboral de colaboradores, contó con una metodología descriptiva y de corte transversal, participaron 83 colaboradores. Los cuestionarios utilizados fueron la escala de Meyer y Allen y el de CVL, por tanto, se obtuvo como resultado que se encuentra la calidad de vida laboral en un nivel alto en un 54% y el compromiso también en un nivel alto en un 54%. Palomino (2021) establece en su estudio determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, a su vez fue de tipo descriptivo correlacional, participaron 50 trabajadores, para evaluar los cuestionarios de Meyer y Allen y de desempeño laboral, teniendo como resultado una relación, presentaron un nivel de compromiso organizacional moderado del 56% y desempeño en un 68%.

La base teórica para Calidad de Vida Laboral, expresaron que se conforma por dos factores, lo subjetivo y objetivo respectivamente ya que la CVL en el trabajador se desarrolla mediante la perspectiva externa e interna de la persona, por tanto, influye en su percepción sobre su condición laboral y que es lo que recibe de la empresa (Poza y Prior, 1988). Por su parte, Jokinen y Heiskanen (2013) manifestaron que la calidad de vida laboral se encuentra los siguiente componentes: la solución al problema dentro del trabajo, como segunda la influencia negativa o negativa dentro de su centro de labor, la supervisión hacia los que laboran, el clima social en la empresa, y por ultima la recompensa intrínseca y extrínseca. El estudio se basa en la teoría de Easton y Van Laar (2012), quienes conceptualizan la calidad de vida laboral como aquella en la cual el colaborador se siente satisfecho con las condiciones laborales que le brinda su centro de trabajo. Plantearon cinco dimensiones: Interacción trabajo y hogar: se

da mediante el grado o nivel en el cual se manejan tiempos y se encuentra organización entre la vida personal y profesional. La segunda dimensión, bienestar general consiste en cómo el trabajador percibe que la empresa le brinda estabilidad no solo económica sino también emocional. La tercera dimensión, el trabajo y la satisfacción profesional se presenta mediante la retribución económica, beneficios y oportunidades, las cuales el trabajador se plantea cumplir. Como cuarta dimensión, las condiciones laborales es decir los recursos personales y profesionales que la empresa le brinda al trabajador, lo que genera mayor productividad (Mowday et al, 1979). La quinta dimensión, es el control en el trabajo se basa en cómo la organización fortalece y promueve el trabajo en equipo.

En la variable compromiso laboral los autores Meyer y Allen (1997) conceptualizan el compromiso en el ámbito laboral como un constructo psicológico que se deriva en el vínculo que debe de mantener un colaborador con la empresa (Morales, 2010). Así mismo Tanjung (2016), mencionó que el compromiso, es el resultado de un colaborador autosuficiente en su puesto de trabajo, conservando una proactividad en los trabajadores que difunda y atraiga buenos empleados, como clientes a la organización (Morin et al. 2021)

Con respecto a la teoría central Meyer & Allen (1997) plantean tres categorías: exponen su teoría conformada por tres elementos importantes, como primera dimensión el compromiso afectivo, se evidenció la conexión emotiva en base a experiencias positivas que le generen alegría, obtenido por medio del centro que labora, así mismo el compromiso normativo revela las carencias que necesita la organización. El Compromiso de continuidad donde Meyer & Allen (1997) lo definen como la acción de un colaborador al examinar y evaluar lo que se recibe o podría dejar de recibir si decide dejar de prestar sus servicios, valorando el esfuerzo que provee, el costo de afrontar nuevos retos, su posición, el clima laboral, ajustándose donde mejor se adapte. Como tercera dimensión, se encuentra el Compromiso normativo, definido como el nivel donde el colaborador siente el deber, la necesidad y la moral de seguir brindando sus servicios a su organización, se siente comprometido con lograr los resultados de su empresa y debe cumplir con todos los valores institucionales de su centro (Bayona et al. 1999)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Es de tipo básica, puesto que se fundamenta en teorías centradas en la investigación, a su vez Sánchez et al. (2018) refiere que permite recopilar nuevos compendios teóricos.

Se ejecutó un diseño no experimental ya que las variables no fueron manipuladas y solo se observó en el contexto que se desarrolla. de corte transversal ya que se llevó a cabo en un determinado momento. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron que es cuando no se manipula la variable es decir se observa dentro del contexto donde se desarrolla. Asimismo, es de nivel correlacional puesto que se busca el vínculo o repercusión entre dos variables (Gallardo, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Calidad de Vida laboral

Definición conceptual: Es el grado de equilibrio recibido, mediante la condición de trabajo, es decir los recursos que la organización brinda a cada trabajador (Easton y Van Laar, 2012).

Definición operacional: Eatson y Van Laar (2012) conformada por las dimensiones: Interrelación Trabajo y Hogar, organización de horas laborales en el aspecto familiar y profesional; Bienestar General, es la satisfacción individual que la organización entrega al colaborador; Trabajo y Satisfacción Profesional, es por medio de los beneficios que la empresa brinda; la Condición Laboral, mediante el recurso de seguridad y por último el Control en el Trabajo que es la búsqueda soluciones que el colaborador plantea en la empresa.

Indicadores: productividad, motivación laboral, implicación y desgaste.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Compromiso laboral

Definición conceptual: los autores Meyer y Allen (1997) indicaron que es un estado psicológico que se pone en manifiesto mediante el vínculo de cada colaborador y su centro de trabajo.

Definición operacional: Según Meyer & Allen (1997) el compromiso se compone de tres dimensiones: Compromiso normativo se refiere al tiempo invertido, el compromiso afectivo, en relación a la exigencia y perspectiva del colaborador y el compromiso continuo relacionado a las remuneraciones que recibe el trabajador.

Indicadores: relación emocional, Sentimientos de reciprocidad y Oportunidad profesional,

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población Se centró en la población de una municipalidad de Lima conformada por 4,000 colaboradores, de acuerdo con Gallardo (2017) manifestó que es estrato de individuos que tienen características en común.

Criterios de inclusión: Se consideró al personal de una municipalidad, hombres y mujeres a partir de los 23 años, a su vez que trabajan en diversas áreas dentro de la municipalidad.

Criterios de exclusión: Colaboradores que no estén presentes al momento de la encuesta, aquellos que no llenaron los cuestionarios y quienes no participaron.

Muestra En la investigación la muestra se conformó de 355 trabajadores de una municipalidad. Asimismo, Sánchez et al. (2018) expresaron que es grupo que representa a la población, donde se toman en cuenta las características similares de los individuos. La muestra abarca al personal que conforma la Subgerencia de Serenazgo - Cámaras de video de vigilancia y personal que conforma el área de Subgerencia de control de operaciones y sanciones.

Muestreo Cuenta con un muestreo no probabilístico intencional puesto que los encuestados seleccionados fueron elegidos, dada la accesibilidad y características determinadas (Otzen y Monterola, 2017).

Unidad de análisis

Los autores Cieza-Sempertegui et al. (2021) expresan que la palabra trabajadores hace mención a personas que se adaptan a un ambiente laboral que puede requerir fuerza física o mental en la cual influye mucho su proceso de adaptación, empleando estrategias laborales, normas morales y respetando las políticas de gestión dentro de sus funciones laborales en este caso en el ámbito de la municipalidad, lo cual es importante en el momento de adaptarse a los requerimientos del entorno.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se determinó como técnica, la encuesta, Sánchez et al. (2018) expresaron que es útil para recopilar la información con el propósito de interpretar datos que contribuyan a hallar el problema.

Instrumentos

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Se aplicó el cuestionario de Quality of working life (WRQoL), creado por Easton y Van Laar (2012), cuenta con 24 ítems, se administra de manera personal y grupal, asimismo, el tiempo de administración es de 15 a 30 minutos, la aplicación es para ambos géneros, el rango de edad es de 23 años en adelante, los ámbitos de aplicación del instrumento son organizacional e investigación, para la aplicación en el estudio se llevó a cabo la adaptación del instrumento se sometió a un criterio de jueces del área organizacional que determinaron que los ítems están de acorde a la población a evaluar, seguidamente se halló la validez =0.80 y la confiabilidad =0.961.

Variable 2: Compromiso laboral

Se empleó la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) validada por Vilcaromero et al. (2020), la aplicación se puede administrar individualmente o de manera grupal, la aplicación abarca 10 minutos, conformada por tres dimensiones: compromiso normativo, normativo y de continuidad, la totalidad de ítems del cuestionario es 18.

Las propiedades psicométricas originales del instrumento determinadas por Meyer y Allen cuentan con una validez de 0,771 donde se llevó a cabo el análisis factorial, su vez la fiabilidad resultó ser mayor a 0,8. Fue adaptada a una población peruana por Vilcaromero et al (2020), quienes hallaron validez de constructo mediante la prueba de esfericidad de barlett de 0.916 y una confiabilidad de 0.910 por tanto para el presente estudio se llevó a cabo la validación por medio del criterio de jueces para hallar la validez y confiabilidad de la prueba que se ejecutó.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con la entidad para acceder al permiso, asimismo se gestionó en la escuela profesional de psicología la carta de presentación para recepcionar la carta de aceptación de la municipalidad, de esta manera aplicar los instrumentos al personal de la municipalidad, se empleó como medio de encuesta el Google Forms donde se compartió a los colaboradores el link de cuestionario para que sea completado, así también se presentó el consentimiento informado a los trabajadores encuestados de esta manera acepten voluntariamente su participación asimismo se menciona el objetivo del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Después de realizar las encuestas se realizó la tabulación de datos a una data en el programa Excel donde se registró y procesó en el SPSS 26 para el tratamiento estadístico, para después realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov, que determinó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, empleando tablas o cuadros de acuerdo al resultado obtenido.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se consideró el principio de no maleficencia, ya que la información brindada por los participantes solo tuvieron fines académicos, asimismo, el principio de autonomía mediante el consentimiento informado donde aceptaron participar voluntariamente en el estudio en el estudio. El principio de beneficencia puesto que de acuerdo a los resultados obtenidos se brindará estrategias de mejora que beneficie a los colaboradores que trabajan en la municipalidad, el principio de justicia, basado en el respeto a los trabajadores y brindando un trato equitativo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Calidad de vida laboral y compromiso

Relación entre calidad de vida laboral y compromiso	
Rho Spearman	,514
Sig. (bilateral)	,000
N	355

En la tabla 1, se evidencia que el valor de Sig. es ,000 es decir que es menor a p. valor = ,005, por lo que existe relación, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,514 por ende señala una correlación positiva moderada entre las variables, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre Calidad de vida laboral y compromiso afectivo

Relación entre calidad de vida laboral y compromiso afectivo	
Rho Spearman	,481
Sig. (bilateral)	,000
N	355

En la tabla 2, se observa que el valor de Sig. es ,000 es menor a p. valor = ,005 lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = ,481 por tanto señala una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión, es decir, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre Calidad de vida laboral y compromiso de continuidad

Relación entre calidad de vida laboral y compromiso de continuidad	
Rho Spearman	,387
Sig. (bilateral)	,000
N	355

En la tabla 3, se denota que el valor de Sig. es ,000; es decir, que es menor a p. valor = ,005; lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = ,387; por lo cual, una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre Calidad de vida laboral y compromiso normativo

Relación entre calidad de vida laboral y compromiso normativo	
Rho Spearman	,363
Sig. (bilateral)	,000
N	355

En la tabla 4, se observa que el valor de Sig. es ,000 menor a p valor = ,005 lo que indica que hay relación, el coeficiente de Rho de Spearman = ,363; es decir, una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5*Niveles de calidad de vida laboral según género*

	Género			
	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
Bajo	121	68	114	64,41
Medio	57	32	63	35,59
Alto	0	0	0	0
	178	100	177	100

En la tabla 5, se evidencia los niveles de la calidad de vida laboral en cuanto al género masculino, en un nivel bajo se encuentra en un 68% lo que equivale a 121 colaboradores, en el nivel medio el 32% es decir 57 trabajadores, el nivel alto se encuentra desierto. En cuanto al género femenino en un nivel bajo se encuentra en un 64,41% es decir 114 trabajadores, en el nivel medio el 35,59% es decir 63 trabajadores, el nivel alto se encuentra desierto.

Tabla 6*Niveles de calidad de vida laboral según edad*

	Edad			
	18-25		26-48	
	f	%	f	%
Bajo	119	70,4	107	57,53
Medio	50	29,6	79	42,47
Alto	0	0	0	0
	169	100	186	100

En la tabla 6, respecto a los niveles de calidad de vida laboral, en las edades se identifica que entre los trabajadores de 18 a 25 años, denotan un nivel bajo con el 70,4% es decir 119 trabajadores, en el nivel medio el 29,6% que equivale a 50 trabajadores, de la misma manera en las edades de 26-48 se evidencia un nivel bajo con el 57,53% es decir 107 trabajadores, en el nivel medio el 42,47% que equivale a 79 trabajadores, cabe resaltar que en ambos rangos de edades el nivel alto se encuentra desierto.

Tabla 7*Niveles de compromiso organizacional según género*

	Género			
	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
Bajo	71	39,89	57	32,2
Medio	98	55,6	86	48,59
Alto	9	5,6	34	19,21
	178	100	177	100

En la tabla 7, se evidencia los niveles del compromiso organizacional en cuanto al género masculino, en un nivel bajo se encuentra en un 39,89% lo que equivale a 71 colaboradores, en el nivel medio el 55,6% es decir 98 trabajadores, el nivel alto el 5,6% que equivale a 9 colaboradores. En cuanto al género femenino en un nivel bajo se encuentra en un 32,2% equivalente a 57 colaboradores, en el nivel medio el 48,59% es decir 86 colaboradores, el nivel alto se encuentra el 19,21% es decir 34 colaboradores.

Tabla 8*Niveles de compromiso organizacional según edad*

	Edad			
	18-25		26-48	
	f	%	f	%
Bajo	44	26,04	83	44,62
Medio	98	57,99	78	41,94
Aalto	27	15,98	70	37,63
	169	100	186	100

En la tabla 8, respecto a las edades se identifica que, entre los trabajadores de 18 a 25 años, presentan un nivel bajo con el 26,04% es decir 44 trabajadores, en el nivel medio el 57,99% que equivale a 98 trabajadores y en el nivel alto el 15,98% corresponde a 27 colaboradores, de la misma manera entre las edades de 26-48 se evidencia un nivel bajo con el 44,62% es decir 83 trabajadores, en el nivel medio el 41,94% que equivale a 78 trabajadores en el nivel alto el 37,63 es decir 70 personas.

V. DISCUSIÓN

La investigación obtuvo como resultado que, existe relación positiva moderada entre Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional, resultados que se diferencian con la investigación de Lírio et al. (2018) puesto hallan una correlación alta entre las variables de compromiso y calidad de vida laboral. De acuerdo con los autores Easton y Van Laar (2012) mencionaron que es la experiencia del colaborador en su centro de trabajo y los recursos que recibe de su trabajo conllevan a contar con calidad de vida laboral, Meyer y Allen (1997) el compromiso laboral está basado en que el colaborador presente implicación hacia su trabajo. Es así como los trabajadores del gobierno local sienten implicación y satisfacción relacionado con el cumplimiento de sus necesidades para llevar a cabo su trabajo lo cual genera un equilibrio, así también se involucran moderadamente con la institución de tal forma que al asignarle funciones buscan estrategias de mejora para llegar al requerimiento, del mismo modo perciben un equilibrio moderado en cuanto a adecuada calidad de vida laboral lo que permite que tengan sentido de pertenencia hacia la entidad donde laboran.

Se determinó una relación positiva moderada entre calidad de vida laboral y compromiso afectivo, los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados por Castaño y Páez (2020) quienes hallaron una correlación moderada en su estudio. Además, Poza y Prior (1988) expresaron que está basado en cinco dimensiones, las resoluciones de problemas, las influencias negativas en el ámbito laboral y la supervisión, por último, las recompensas. Meyer y Allen (1997) manifestaron que el compromiso afectivo resulta ser la reciprocidad del colaborador vinculado al aspecto emocional, en cuanto a la organización. De tal manera los colaboradores del gobierno local perciben la calidad de vida laboral mediante la satisfacción que experimentan en su trabajo recibiendo los recursos necesarios, asimismo desde el aspecto emocional perciben un apego emocional hacia la institución lo que permite que se sienta comprometido más allá del aspecto económico por ende se identifica con los valores y objetivos de la entidad.

Se estableció una relación positiva baja entre calidad de vida laboral y compromiso de continuidad, estos resultados se diferencian de la investigación de Loli et al. (2020) quienes mencionan que el vínculo entre la calidad de vida laboral aportan a la permanencia del colaborador, evidenciando que cuenta con una relación positiva alta. De acuerdo con lo mencionado por Easton & Van Laar (2012) la calidad en la vida laboral se enfoca en brindar al trabajador equilibrio en cuanto al bienestar. Meyer y Allen (1997) manifestaron que el compromiso de continuidad es para el colaborador como recibe y percibe la remuneración, además el colaborador siente que al dejar su empleo puede encontrar una situación de desconcierto en el ámbito laboral. Por ende para los colaboradores del gobierno local dentro de su centro de labor buscan evidenciar un rol estable, es primordial cubrir la necesidades, puesto representa un factor de motivación, que fortalece su vínculo laboral, de esta manera si se les brinda un salario emocional y económico esperado respecto a sus expectativas y es consciente de que ello puede mejorar, el cual permite que se lleve a cabo un adecuado compromiso de continuidad pues siente equilibrio con su trabajo y expresa su voluntad de permanecer en la institución, por ende se sentirá incentivado ya que evidencia que debe permanecer en su puesto debido a la necesidad de recibir beneficios, por parte de la institución para su mejora profesional y en el aspecto personal también ya que lo asocia a su vida cotidiana.

Se estableció la relación positiva baja entre calidad de vida laboral y compromiso normativo, estos resultados se asemejan a los encontrados por Ríos (2016) quien evidenció la relación entre las variables. Para Easton & Van Laar (2012) expresan que la calidad de vida laboral es como el colaborador observa los beneficios laborales que se les brinda en relación a su estabilidad emocional y económica. También los autores Meyer y Allen (1991) que mencionaron que el compromiso normativo se basa en la moral que el trabajador asocia sus funciones. Se identifica que los trabajadores del gobierno local perciben sentimientos de obligación de permanencia hacia su trabajo, con la finalidad de que se mantenga una estabilidad en su labor, basado en normativas y la moral como profesional en el sentido de cumplimiento es decir se rige bajo un contrato establecido, que busca su estabilidad laboral dentro de

su trabajo, para así desarrollar una línea de carrera que permita abarcar mayores rangos o puestos que generen su estabilidad.

Se identificaron los niveles de calidad de vida laboral y compromiso organizacional según género en los trabajadores del gobierno local, en cuanto a la calidad de vida laboral y compromiso, el nivel bajo es predominante, asimismo, en el género masculino y medio en el género femenino en relación a las variables, estos resultados coinciden con lo hallado por Loli et al. (2020) quienes hallaron un nivel bajo en su investigación en el aspecto descriptivo. Según lo citado por Jokinen y Heiskanen (2013) mencionaron que la Calidad de vida laboral se basa en la solución del problema en el entorno de trabajo, así también Meyer y Allen (1997) el compromiso tiende a hallar un vínculo entre el colaborador y su trabajo, se sienta motivado invierte tiempo, dedicación, con llevando paralelamente su realización personal. Por tanto los colaboradores del gobierno local en cuanto al género masculino respecto al compromiso y la calidad de vida laboral tienden a presentar niveles bajos esto se da a distintos factores puesto a que perciben que su entorno laboral no brinda los recursos adecuados, además de contar con la planificación de actividades en el desarrollo de sus actividades, logros de expectativas personales y profesionales que les permita cubrir sus necesidad, en cuanto al género femenino tienden a presentar un nivel medio lo que indica guían la productividad en su entorno laboral.

Por último, se identificaron los niveles de calidad de vida laboral y compromiso organizacional según edad en los trabajadores del gobierno local, en cuanto a la calidad de vida laboral y compromiso, el nivel bajo es predominante, asimismo, entre las edades de 26 a 47 años evidencian un nivel medio y bajo en relación a las variables, esto coincide con lo hallado por Lirio et al. (2018) quienes hallaron un nivel bajo en su investigación respecto a las variables estudiadas. Según lo citado por Eatson y Van Laar (2012) expresaron que la Calidad de vida laboral se centra en el bienestar del colaborador a nivel personal y profesional, así también Meyer y Allen (1997) el compromiso es como el colaborador se involucra en cada función de acorde al grado de relación de implicación que tiene con la empresa. Por lo que los trabajadores

en ambos rangos de edades presentan un nivel bajo en cuanto a calidad de vida laboral y compromiso hacia su trabajo en efecto en el entorno laboral no establece una relación directa con la salud física y mental del trabajador, y repercute en su bajo desenvolvimiento en la actuación profesional en cuanto a su desempeño y la entrega de resultados, por tanto los trabajadores en cuanto a las variables según su edad, se sienten comprometidos en un nivel medio por ende perciben que su entorno laboral no les brinda por completo la estabilidad de bienestar y equilibrio para llegar a cumplir satisfactoriamente sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se estableció la relación positiva moderada entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del municipio, esto indica un desarrollo labores favorable, debido a que llegaron a cumplir con los objetivos de su centro.

Segunda. Se estableció la relación positiva moderada entre calidad de vida laboral y compromiso afectivo, es decir mientras más satisfechos están con su trabajo presentarán mayor identificación laboral lo que permite que tengan un mayor compromiso en sus funciones laborales.

Tercera. Se estableció una relación positiva baja entre la calidad de vida laboral y compromiso de continuidad, es decir que existe desmotivación para seguir permaneciendo en el centro de labor debido a una probable carencia de incentivos en su centro de labor.

Cuarta. Se determinó la relación positiva baja entre calidad de vida laboral y compromiso normativo, mientras los trabajadores del municipio no reciban herramientas adecuadas de trabajo y que estos estén en equilibrio con su entorno personal, no se podrá lograr una vinculación con las normas del centro de labor.

Quinta. Se identificaron los niveles según género respecto a calidad de vida laboral y compromiso organizacional, de acuerdo al género masculino y femenino correspondiente a la primera variable, sobresalió un nivel bajo de calidad de vida laboral, siendo esto el más predominante seguido por un nivel medio.

Sexta. Se establecieron los niveles según edad correspondientes a calidad de vida laboral y compromiso organizacional, en la primera variable las edades de 18 a 25 años presentan un nivel bajo y de 26 a 48 años sobresale el nivel bajo. Por otra parte, en la segunda variable las edades 18 a 25 años evidencian un nivel medio y de 26 a 48 años resalta un nivel bajo. Estos datos indican que existe implicación negativa en el trabajo a causa del bienestar laboral percibido.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al gobierno local establecer programas, talleres y capacitaciones enfocadas en la mejora del compromiso y calidad de vida laboral, así como estrategias de mejora en cuanto al manejo de recursos humanos, de esta manera promover nuevos planes para la implementación, motivación y capacitación de los colaboradores que necesiten mejorar en la problemática encontrada.

Segunda. Realizar estudios en otros departamentos del Perú de esta manera ampliar sobre el conocimiento de las variables a su vez aplicar otros instrumentos que midan las variables.

Tercera. A los psicólogos en el área organizacional, adaptar instrumentos a la población que se empleó en la investigación ya que es relevante que instrumentos que cuenten con propiedades psicométricas.

Cuarta. A la comunidad científica deben tomar en cuenta nuevos factores sociodemográficos y variables relacionadas al compromiso y calidad de vida laboral para futuros estudios.

REFERENCIAS

- Acevedo, O. (2021). *Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha, 2021.* (Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75613/Acevedo_HOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azócar, L. y Díaz, E. (2008). *Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la universidad de oriente, núcleo de anzoátegui* (Tesis de maestría) <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/946/1/TESIS.ANALISIS%20DE%20VIDA%20DE%20CALIDAD.pdf>
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorran, C. (1999). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.* http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bretones, F., & Montalban, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el ámbito laboral. *Psicología de Las Organizaciones*, 125–166. <https://www.researchgate.net/publication/303295071%0AEI>
- Betanzos, N. y Paz, F. (diciembre, 2007) Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, vol. 23, núm. 2, 0212-9728. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, H. y Sager, C. (2003). *A theory of performance.* En N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations.* San Francisco, CA: Jossey-Bass. [A confirmatory test of a model of performance determinants. \(apa.org\)](#)

- Carranza, A. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021*. (Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo). [Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 \(ucv.edu.pe\)](https://ucv.edu.pe)
- Castaño, J. y Páez, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2) 139-153. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- Consultora Confluye. (30 de julio de 2019). Gestión del compromiso organizacional: buenas noticias. <https://confluye.cl/gestion-del-compromiso-organizacional-buenas-noticias/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion de recursos humanos - chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Diario el Peruano. (6 de febrero de 2017). *Conocimiento y habilidad, Compromiso laboral*. <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Diario Gestión. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=ges>
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale*. <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20QNR%20v23%20spanish%20v2%20may12.pdf>

Gallardo, L. (2017). Metodología de la investigación. Universidad continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Castaño, J. y Páez, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139-153.
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>

Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*, 6(2), 270-287.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGRAW-HILL I. primera edición. Editorial Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *34 de cada 100 trabajadores en las municipalidades provinciales y distritales del país son mujeres*
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/34-de-cada-100-trabajadores-en-las-municipalidades-provinciales-y-distritales-del-pais-son-mujeres-12065/>

Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2021). *How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work?* *Current Psychology*.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5>

Lírio, A., Severo, E. y Ferro, J. (diciembre, 2018). A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 19, p. 34-54, jan./dez. 2018 DOI: 10.21714/2178-8030gep.v19.4687.
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4687/3379>

- Loli, A. Llacho, K. Navarro, V. Cerón, F. Pulido, C. y del Carpio, J. (2020). Calidad de Vida Laboral y Comportamiento de Ciudadanía Organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Logamarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Dialnet*. 1,79-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717373>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98. Recuperado:http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf
- Morin, E. M., Savoie, A. & Beaudin, G. (2001). *L'efficacité de L'organisation. Théories, représentations et mesures*. Editorial Gaetan Morin.[L'efficacité de l'organisation : théories, représentations et mesures | Semantic Scholar](#)
- Morales, J. (2010). *Competencia Laboral. Universidad de San Carlos*.[LAS COMPETENCIAS LABORALES: UNA CONSTRUCCIÓN RECÍPROCA ENTRE LO INDIVIDUAL Y LO GRUPAL \(redalyc.org\)](#)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Organización Internacional del Trabajo. (mayo, 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. Comunicado de prensa*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Otzen, T. y Monterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol* 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Palomino, V (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga*, 2020.(Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo) repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63157/Palomino_ZVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165– 179. <https://doi.org/10.1177/009102600703600205>
- Rios, T. (2016). *Calidad de vida laboral y compromiso Organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones mineras los ángeles*; Carhuaz, Ancash. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. & Coulter, M. (2007). *Management a competitive entrepreneur*. (8.ª ed). México: Pearson Education
- Rocha, M. C., Pelaez, M. R. B. (2004). Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1). <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed). https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBB_INS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salazar, M (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* (tesis de maestría). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161– 182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>

- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación, científica, tecnológica y humanística. *Vicerrectorado de investigación*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tanjong, P. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. *international Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 15-27. https://hrmars.com/papers_submitted/2464/A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf
- Torres, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19480>
- Vilcaromero, M., Aliaga, B, Santos, V. y Alvarez ,V (2020) . Validation of the "CO" organizational commitment instrument in teachers from various institutions of the UGEL 006, Lima, 2020. *Revista Valor Agregado*. 7(1) 21-42. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Wolowska, A. (enero, 2014). Determinants of Organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 3(1), 129-146. https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>P. GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023?.</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023</p> <p>O. ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso afectivo en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso de continuidad en</p>	<p>H. GENERAL</p> <p>Existe relación entre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023.</p>	<p>V1. Calidad de vida laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interrelación Trabajo – Hogar • Bienestar General • Trabajo y Satisfacción Profesional • Condiciones Laborales • Control en el Trabajo <p>V2. Compromiso organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso de 	<p>Escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012).</p> <p>Escala de compromiso organizacional de</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Técnica: ✓ Encuesta</p> <p>Diseño: ✓ No experimental I-transversal</p> <p>Nivel: ✓ Correlaciona I</p>

trabajadores de una
municipalidad de Lima,
2023.

Determinar la relación
entre calidad de vida
laboral y compromiso
normativo en
trabajadores de una
municipalidad de Lima,
2023.

continuidad

Meyer y Allen,
adaptada por
Vilcaromero et
al.(2020)

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Easton y Van Laar (2012), definen la calidad de vida laboral como el grado de bienestar recibido, en las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del centro laboral.	La variable será medida a través del puntaje obtenido, por la escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012). Se consideran 5 dimensiones: Interrelación trabajo – hogar, Bienestar general, Trabajo y satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control en el trabajo.	Interrelación Trabajo – Hogar Bienestar General Trabajo y Satisfacción Profesional Condiciones Laborales Control en el Trabajo	Nivel de productividad - Estado de ánimo general - Absentismo – rotación - Satisfacción laboral - Compromiso - Estrés	Intervalo Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=

Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991) definen el CO como un estado psicológico que caracteriza la comparación entre una persona y una organización, que influyen en la disposición de perpetuar o abandonar la organización.	Determinar los puntajes alcanzados en la Escala Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	-Vínculo emocional Sentimiento de obligación Oportunidades limitadas	Ordinal 1= en total desacuerdo 2= en desacuerdo 3= ni en desacuerdo, ni en acuerdo 4= de acuerdo 5= en total de acuerdo
---------------------------	---	---	--	--	--

Anexo 3. Permiso de instrumento calidad de vida laboral

Dear Alicia,

Please go ahead and use the scale as you describe. For further information about using the WRQoL scale, including permissions and the basis on which we offer our scale, please see the following link:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_research_validation.html

You can find the scales themselves, the user manual, scoring keys and other resources in our downloads area.

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_download_intro.html

You can also find more information about translating the scale here:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_translate_scale.html

Best of luck with your research, and please let me know if I can help further.

Dr Darren Van Laar

Dr Darren Van Laar
Director of the Graduate School
University of Portsmouth
St Andrew's Court
St Michael's Road

Anexo4: Permiso de instrumento compromiso organizacional

Número
Vol. 7 Núm. 1 (2020): Revista Científica Valor agregado
Sección
Revisiones Sistemáticas
Derechos de autor 2020 Revista de Investigación Valor Agregado

Esta obra está bajo licencia internacional Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas 4.0.
Política propuesta para revistas de acceso abierto
Los autores/as que publiquen en esta revista aceptan las siguientes condiciones:
a. Los autores/as conservan los derechos de autor y ceden a la revista el derecho de la primera publicación con el trabajo

[Vista de Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020 \(upeu.edu.pe\)](#)

Anexo 5: Escala de calidad de vida laboral – eatson y van laar (2012)

Sexo: _____

Edad: _____

T.P: _____

Instrucciones Generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	TD	ED	N	DA	MA
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					

16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Anexo 6: Instrumento de compromiso organizacional por Vilcaromero et al. (2020)

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad:
Cargo:
Área

Sexo:
Fecha de evaluación:

Instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y proceda a contestarlas.
- ✓ A cada pregunta solo le corresponde solo una alternativa de respuesta, si se marca dos o más alternativas se invalida la respuesta.
- ✓ Estimado colaborador, coloque una "x" según crea conveniente, no existen correctas ni incorrectas.

		En total Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	En total acuerdo
Ítem 1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
Ítem 2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
Ítem 3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
Ítem 4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
Ítem 5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
Ítem 6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución.					
Ítem 7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y					

	prestaciones que tengo aquí.					
Ítem 8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
Ítem 9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
Ítem 10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
Ítem 11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
Ítem 12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
Ítem 13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
Ítem 14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
Ítem 15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
Ítem 16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
Ítem	Esta institución se merece					

17	mi lealtad.					
Ítem 18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

Anexo 7: FORMULARIO

<https://forms.gle/ZsD5YeMY7QtVxuCg7>



Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Lima, 2023

Estimado participante, reciba un cordial saludo, somos estudiantes de XI ciclo de la Universidad César Vallejo, de la carrera de Psicología, nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual está dirigido a trabajadores de una municipalidad de Ate, por lo cual requerimos amablemente de su participación. Cabe resaltar lo siguiente

1. La participación es de manera anónima
2. No existen respuestas correctas, ni incorrectas
3. Los resultados serán empleados solo para fines académicos

 quispema1194@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Anexo 8:CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Calidad de vida laboral

Alfa de cronbach
0.961

Compromiso organizacional

Alfa de cronbach
0.857

Anexo 9: Carta de presentación y autorización de aplicación del estudio



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 2 de febrero del 2023

Sra.(Srta.)
Vanesa Paredes Rivas
Subgerente de Recursos Humanos
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantes **QUISPE MAMANI, ALICIA** identificada con **DNI70917760** , código universitario **N°7000367023** y **TELLO GARCIA, ANDREA NICOLE** **DNI 72913584** , código universitario **N° 7001168607**, estudiante del **XI** ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quien realizará el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE ATE, 2023”**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de la EP. de Psicología
UCV campus Ate



CARTA N° 680 -2023-MDA/GAF-SGRH

Sra:
Mg. Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de la Ep. Psicología
UCV Campus Ate

Presente.-

Referencia: **Documento N°16478**
Anexo 1262

Es grato dirigirme a usted saludándola cordialmente, a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual se hace la presentación de las alumnas **Alicia Quispe Mamani** con DNI N°70917760, código universitario 7000367023, y **Tello Garcia Andrea Nicole** con DNI 72913584, código universitario 7001168607, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quienes se encuentran desarrollando el proyecto titulado "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE ATE, 2023", y para quien solicita las facilidades para el desarrollo de la investigación.

Sobre el particular, se debe precisar que esta corporación brindará las facilidades del caso a las estudiantes antes mencionadas, para la aplicación de la encuesta a los servidores de la Municipalidad Distrital de Ate.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
César Palacios Huaco
Municipal Manager

Doble

VR/ta

Anexo 10:Asentimiento Informado

Título de la investigación:

Investigador (a)(es):

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada cuyo objetivo es: hallar la relación entre las variables. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad L con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas

Participación voluntaria

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:

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:

Se le informará que los resultados de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad:

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 pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (eS) :

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo ser partícipe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:.....

Anexo 11: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CVL	,114	355	,000	,953	355	,000
COMP	,127	355	,000	,940	355	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo 12: Tabla de correlación de Rho Spearman

Anexo 14: Tabla de correlación de Rho Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2023", cuyos autores son QUISPE MAMANI ALICIA, TELLO GARCIA ANDREA NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO DNI: 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 03- 08-2023 13:16:14

Código documento Trilce: TRI - 0624480