



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores  
públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Ballena Daza, Yuly Mercedes (ORCID: 0000-0002-3816-6482)

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, Maria Elena (ORCID: 00000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO- PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme la oportunidad de continuar con buena salud para continuar con mi desarrollo profesional y sobre todo guiarme en cada paso que he pedido experimentar en todo este proceso.

A mi madre Julia Daza Campos, por ser mi principal motivación y mi ejemplo de superación profesional y personal, por siempre brindarme con sus enseñanzas sabiduría y firmeza.

## **Agradecimiento**

A Dios, por derramar sus bendiciones y sabiduría, y por no soltarme cuando estaba a punto de caer.

A mi madre, por ser la protagonista en este proceso, y enseñarme que todo esfuerzo tiene una gran recompensa.

A mis profesores asesores de tesis, por guiarme con sus enseñanzas y por ser las personas que han participado en este largo proceso.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y Operacionalización:.....	21
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	23
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos:.....	27
3.7. Aspectos éticos:.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Validez según índices de homogeneidad y confiabilidad a través del coeficiente Alfa del instrumento de calidad de vida laboral.....	25
<b>Tabla 2</b> Validez según índices de homogeneidad y confiabilidad a través del coeficiente Alfa del instrumento de compromiso organizacional .....	27
<b>Tabla 3</b> Distribución de frecuencias según niveles de la variable calidad de vida laboral.....	29
<b>Tabla 4</b> Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral.....	29
<b>Tabla 5</b> Distribución de frecuencias según niveles de la variable compromiso organizacional .....	30
<b>Tabla 6</b> Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.....	30
<b>Tabla 7</b> Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional.....	31
<b>Tabla 8</b> Correlación entre la dimensión soporte institucional para el trabajo y compromiso organizacional .....	32
<b>Tabla 9</b> Correlación entre la dimensión seguridad en el trabajo y compromiso organizacional.....	32
<b>Tabla 10</b> Correlación entre la dimensión integración al puesto de trabajo y compromiso organizacional.....	33
<b>Tabla 11</b> Correlación entre la dimensión satisfacción por el trabajo y compromiso organizacional.....	34
<b>Tabla 12</b> Correlación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y compromiso organizacional.....	34
<b>Tabla 13</b> Correlación entre la dimensión administración del tiempo libre y compromiso organizacional.....	35
<b>Tabla 14</b> Correlación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador y compromiso organizacional .....	36

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021. La metodología comprende el desarrollo de un tipo de investigación básica, de diseño correlacional, la muestra se conformó por 74 colaboradores de ambos sexos, de edad adulta. Los instrumentos aplicados fueron La Escala de Calidad de Vida Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados refieren que las variables de estudio muestran una correlación de dirección inversa de efecto muy débil ( $\rho = -.063$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ), de igual manera se aprecia que la calidad de vida laboral alcanza un nivel alto según la percepción del 68.92% de los colaboradores a razón de 51 participantes, asimismo en compromiso organizacional, se obtuvo una prevalencia del nivel medio con el 55.41%, que representa a 41 colaboradores, de este modo en la correlación entre dimensiones se obtuvo ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ). Se concluye que las variables no se relacionan significativamente, debido que en el escenario de pandemia por la COVID-19 la calidad de vida laboral es una variable afectada notoriamente, por tanto, otras variables presentan una mayor relación con el compromiso, cómo la motivación laboral, lo cual incentiva a su posterior estudio.

Palabras clave: calidad de vida laboral, compromiso organizacional.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the quality of work life and organizational commitment in the public servants of the Regional Government La Libertad 2021. The methodology includes the development of a type of basic research, of correlational design, the sample was made up of 74 collaborators of both sexes, of adult age. The instruments applied were the Quality of Work Life Scale and the Organizational Commitment Questionnaire. The results refer that the study variables show a correlation in a inverse direction with a very weak effect ( $\rho = -.063$ ), with an absence of statistical significance ( $p > .05$ ), in the same way it is appreciated that the quality of working life reaches a high level according to the perception of 68.92% of the collaborators at the rate of 51 participants, also in organizational commitment, a prevalence of the medium level was obtained with 55.41%, which represents 41 collaborators, thus in the correlation between dimensions is obtained absence of statistical significance ( $p > .05$ ). It is concluded that the variables are not significantly related, due to the fact that in the COVID-19 pandemic scenario, the quality of work life is a notoriously affected variable, therefore, other variables have a greater relationship with commitment, such as work motivation, which encourages further study.

Keywords: quality of work life, organizational commitment.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Con el fin de conocer cómo se vincula la calidad de vida en el trabajo al grado en que se comprometen los colaboradores en una organización se pone en marcha la siguiente investigación. Se sabe que, en el ámbito de las organizaciones, llegar a gestar el surgimiento de compromiso en los colaboradores es símbolo de alcanzar el triunfo de la organización, es además sincronizar las metas personales con los objetivos organizacionales para ello se debe contar con el compromiso de los colaboradores para lograrlo.

Cuando las organizaciones decidan lograr sus metas, también deben considerar el compromiso de sus empleados de ellos depende el éxito a alcanzar, dicho compromiso se relaciona con los grandes modelos de calidad de vida laboral, el cual va establecido a los componentes de remuneración, salud y seguridad ocupacional, clima laboral, entre otros.

Es por ello que, la investigación se enfoca en el estudio de los dos aspectos antes señalados, calidad de vida en el trabajo y compromiso por parte de los trabajadores de una organización de administración estatal, de la región la Libertad. Para lo cual, se considera comprobar la relación que existe en las variables a investigar, para de esta forma dar a conocer algunas recomendaciones a los responsables de dicha institución a fin de poder alcanzar sus objetivos, concretando mayores dimensiones, para poder forjar empleo a la vez que se promueve la mejora de la vida y su calidad, en el contexto estudiado.

Por lo consiguiente, ante fuertes cambios que afectaron la economía y se han visto obligados a reformar el contexto de trabajo. El fenómeno de la globalización ha alcanzado un alto horizonte de competitividad mundial, gran parte de las organizaciones que buscan ser exitosas y afianzar su crecimiento en la industria laboral tienen que buscar estrategias de innovación, diversidad y flexibilidad laboral; dado que los clientes como los inversionistas exigen una competitividad e influyen para que las nuevas organizaciones ofrezcan lugares laborales adecuados, provechosos, que potencien habilidades individuales y de equipo en los colaboradores (Granados, 2011).

El Perú, no es extraño a involucrarse en los nuevos cambios de la economía y más aún en el sector público. Con la globalización que ha tenido lugar en lo que va de

las últimas décadas, además de los cambios en el ámbito económico, también se tuvo cambios en ámbitos de la política, a nivel de la sociedad y la cultura. No obstante, el uso de nuevas tecnologías en las diferentes organizaciones del sector público, sumado al incremento de nuevas inversiones extranjeras en el sector privado, llevó a un incremento de la economía. Sin embargo, lo mencionado, no certifica que las empresas sean exitosas. Diversas organizaciones concuerdan en afirmar que su éxito empresarial no deriva exclusivamente de la tecnología y la inversión, tampoco de la efectividad sino a la importancia que se le da a la atención a las personas colaboradoras como integrantes del talento humano (Granados, 2011).

Un óptimo desempeño de una institución no solo depende de un buen desarrollo de capital que esta posee, sino también del compromiso que tengas los trabajadores con su institución donde laboran, para cualquier organización pública o privada es muy importante y de interés que un colaborador se sienta cómodo y satisfecho en el centro donde realiza sus actividades, su desarrollo laboral será más eficaz y se sentirá más identificado y comprometido con su institución, es por ello que se recomienda a las organizaciones mantengan motivados y vean la forma de retribuir a sus trabajadores (Zavala y Córdova, 2015).

El sector público es una rama muy compleja y su gestión abarca principalmente desde un enfoque más presupuestario asociado a la planificación, siendo el tema del talento humano un aspecto muy poco considerado. Razón por la cual, que se consideró la importancia e interés por un mejor bienestar de los empleados es la principal meta de la calidad de vida laboral.

Por otro lado, los trabajadores consideran de manera esencial y sustancial la labor que tienen en sus organizaciones, ya que la mayoría de tiempo de su existencia - treinta a treinta y cinco años generalmente- y con horarios de ocho horas laborales al día, conviven en su centro laboral y es desde allí donde buscan satisfacer sus necesidades personales de índole económica, de desarrollo profesional y laboral; al igual que su bienestar. A raíz de esto, han surgido varias estrategias, perspectivas e hipótesis de actitudes y conductas y además de gestión que buscan que el trabajo sea una tarea dinámica y motivadora, con el fin de lograr altos niveles de producción; de acuerdo a lo mencionado nace el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral. (Zavala y Córdova, 2015).

Sin embargo, en el escenario de nuestro país queda bastante por realizar a nivel de gestión del talento humano, la mayoría de las empresas particulares no suelen todavía considerar la calidad y la importancia que ameritan sus empleados y este inconveniente es mucho más visible y conflictivo en las organizaciones públicas. Por ello, Ugarte, Celle y Sotomarino (2011) mencionan que en el sector público no existe una clara inquietud por sus colaboradores, por lo contrario, se evidencian ascensos creados, existe falta de políticas remunerativas que generan disconformidad y desmotivación en los empleados, la escasa información, deserción de habilidades para implementar programas de preparación, exceso de sanciones y la falta de métodos de seguimiento y preparación para una buena gestión. Situaciones que también tienen lugar en entidades ubicadas en La Libertad, particularmente en el Gobierno Regional. Lo cual permite evidenciar claramente el escaso interés en las circunstancias laborales, inseguridad, injustos salarios, falta de compromiso de parte de los funcionarios, produciendo un alcance desfavorable para el cumplimiento de sus metas. Al igual que, permite observar falta de liderazgo y diversidad de preferencias políticas. Sentido por el cual, este estudio pretende verificar si existen ciertas relaciones en la variable calidad de que tienen los colaboradores de estas instituciones y su grado de compromiso con ellas. Por lo mencionado, se observa claramente que en la administración pública existe un cierto desinterés cuando se habla de bienestar de los servidores públicos. Al muy cierto es que, como asevera Reyes (2009), en muchas de las instituciones del estado y en las empresas privadas, si los colaboradores no se sienten un tanto motivados, capacitados, valorados, con una remuneración acorde a las actividades que realizan no se puede ver un resultado adecuado y menos esperar que hagan o brinden un buen trabajo a favor de la población y beneficiarios. (Zavala y Córdova, 2015).

Con base a la realidad problemática y las investigaciones al respecto, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021?

Dado el caso, el actual estudio se justifica teóricamente por su contribución de conocimiento sobre las variables de estudio para las ciencias empresariales, específicamente, en la gestión del talento humano y el ámbito de la psicología

organizacional, convirtiéndose en un precedente sobre la materia estudiada, ante la escasa evidencia previa. Debido a que ellas aportaran con datos y procedimientos que resalten el vínculo funcional entre las variables, de tal forma que sea posible conocerla y mejorar su funcionamiento. Descubrirá si la calidad de vida en el trabajo es un factor con el poder de cambiar el compromiso de los trabajadores y habilitara el fundamento para trazar estrategias de mejoría. Correspondiente al nivel práctico aportara brindando información acerca de los factores que influyen en nuestras variables estudiadas, todo ello a partir de los resultados obtenidos. En lo metodológico, brindará aportes en el campo de la investigación científica que sirva como antecedente para nuevas investigaciones. Finalmente, a nivel social, tendrá un aporte en la generación de conocimiento que lleve en seguida a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su grado de compromiso a las empresas que laboren, estimulando que estas devuelvan mejores ofertas laborales y calidad de vida en ellos.

Por el cual, el objetivo general de esta investigación apunta a: establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los servidores públicos del gobierno regional La Libertad 2021.

De forma específica, en la misma muestra de estudio se plantea: **a.** Determinar el nivel de prevalencia de la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones. **b.** Determinar el nivel de prevalencia del Compromiso Organizacional. **c.** Determinar el nivel de correlación por parte del soporte institucional para el trabajo con el Compromiso Organizacional. **d.** Determinar el nivel de correlación por parte de la seguridad en el trabajo con el Compromiso Organizacional. **e.** Determinar el nivel de correlación por parte de la integración al puesto de trabajo con el Compromiso Organizacional. **f.** Determinar el nivel de correlación por parte de la satisfacción por el trabajo con el Compromiso Organizacional. **g.** Determinar el nivel de correlación por parte del bienestar logrado a través del trabajo con el Compromiso Organizacional. **h.** Determinar el nivel de correlación por parte del desarrollo personal del trabajador con el Compromiso Organizacional. **i.** Determinar el nivel de correlación por parte de la administración del tiempo libre del trabajador con el Compromiso Organizacional.

Para direccionar el estudio, se plantean la siguiente hipótesis General: Existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos del gobierno regional La Libertad periodo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En gran parte de las organizaciones e instituciones de nuestra región, existen muchas circunstancias donde se observa la falta de compromiso con el talento humano por parte de los empleadores, así mismo, los contextos de trabajo, inseguridad, incertidumbre y bajos salarios de acuerdo a la actividad que realizan, generando de ese modo un bajo rendimiento en sus resultados de metas en las instituciones, por tal motivo esta investigación propone estudiar si la mejora de la calidad de vida va de la mano con la mejora del compromiso hacia el centro de trabajo. Para ello observamos diferentes investigaciones que nos muestran la realidad de nuestras instituciones referente al tema.

Realidad que fue investigada por Di Salvo y Fernández (2014), quienes pretendieron valorar el grado en que se correlacionan las variables de calidad de vida laboral y el compromiso de los trabajadores con una empresa comercial. Emplearon un diseño correlacional. Utilizaron dos cuestionarios construidos: De calidad de vida laboral y de compromiso organizacional. Los resultados que se obtuvieron reportaron la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso de trabajo a nivel general ( $r_s = .409$ ;  $p < .01$ ); así como, con cada una de sus modalidades: Compromiso afectivo ( $r_s = .221$ ;  $p < .05$ ), compromiso de continuidad ( $r_s = .379$ ;  $p < .01$ ) y normativo ( $r_s = .404$ ;  $p < .01$ ). Por lo cual, concluyeron que el compromiso de los trabajadores de la organización estudiada será mayor cuanto mayor sea el nivel de calidad de vida que tengan en la organización.

En el entorno nacional, Zavala y Córdova (2015) estudiaron el vínculo funcional que puede existir entre la calidad de vida en el trabajo y el grado en que se comprometen trabajadores de un Municipio. La muestra la conformaron trabajadores del área administrativa de la institución ubicada en San Román ( $n = 42$ ). Los datos fueron recolectados por medio del uso de cuestionarios. Los resultados revelaron que ambas variables estudiadas no se relacionan significativamente ( $p > .05$ ), con la excepción de la dimensión cargas del trabajo, que si evidencio relacionarse significativamente con el compromiso en el trabajo.

Ríos (2018) estudio las mismas variables (calidad de vida laboral y compromiso a la organización) en el sector minero. La muestra la conformaron 24 colaboradores de la organización llamada los Ángeles. El diseño de estudio empleado fue

correlacional. Los instrumentos para recoger la información fueron: el cuestionario de calidad de vida laboral 35 y la escala de Meyer & Allen. Los resultados advirtieron de la existencia de relaciones significativas entre ambas variables ( $P < .05$ ). Además, se puntualizó que el vínculo entre las variables es positivo, especialmente, entre la dimensión carga en el trabajo y el compromiso en la organización.

También, López (2018) estudio las variables en el sector educativo, específicamente en un conjunto de profesores ( $n = 120$ ) que se desempeñan en Rímac. El objetivo trazado fue valorar el grado de relación que pueden tener ambas variables. Se emplearon dos test orientados a cada una de las dos variables. Los hallazgos que se obtuvieron revelaron la existencia de una relación débil, aunque directa, entre las variables de estudio. Lo cual, por el sentido advierte que a medida mejore el compromiso, pasara lo mismo con la calidad de vida. Aunque esto no se verá en todos los integrantes de la organización.

El estudio de Narvaez (2021), en tanto, se concentró en el análisis de las mismas variables, pero en entornos universitarios. Se empleó estudio de tipo cuantitativo-transversal. La muestra la conformaron ( $n=80$ ) trabajadores de las instituciones de formación superior. Se aplicaron, con fin de recolectar la información, cuestionarios. Los resultados revelaron la relación existente entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso a la organización, la cual llevo a ser significativa ( $p < .05$ ). La cual se explicó con un modelo que reporta 35.9% de variabilidad en el cambio conjunto de ambas variables.

Finalmente, Sánchez (2020) también estudio el vínculo de las dos variables (calidad de vida en el trabajo y el compromiso con la organización) en una institución del sector privado con ubicación: Chiclayo. El diseño empleado fue correlacional-descriptivo. Los participantes del estudio fueron ( $n =70$ ). Los datos se recolectaron por medio de: Escala de Calidad de Vida Laboral de Armando Lares (1998) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Los hallazgos revelaron, sobre la calidad de vida laboral, que hay prevalencia de los factores: medio ambiente, participación y control y grado en que están satisfechos con el entorno laboral. En tanto en el compromiso hacia la organización, hay mayor prevalencia del compromiso normativo. Además, observa que realmente la calidad de vida que tienen los docentes está estrechamente vinculada con el compromiso de los trabajadores, teniendo un efecto de predicción del ( $r = .77$ ). Por lo que, se

concluye que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Revisada la evidencia científica, en el marco de la fundamentación teórica se va a encontrar diversos aportes.

Al respecto, la calidad de vida laboral comprende oportunidades que se presentan en el trabajo y las empresas para compensar necesidades y deseos personales primordiales en el ambiente de trabajo a fin de que este pueda ser competitivo, dinámico, saludable y seguro (González, 2007). También, forma parte fundamental en el crecimiento personal, profesional, familiar y social del empleado, además de ser (en la mayoría de los casos) la principal fuente de ingresos económicos (Cerón, 2020).

Otra definición de la calidad de vida en el trabajo agrupa aspectos como la satisfacción, salud y bienestar de los trabajadores dentro del ámbito laboral (Segurado y Agulló, 2002). Por lo cual, las garantías de una calidad de vida laboral la proveen las empresas, en quienes recae la obligación de generar un mejor ambiente laboral y condiciones para que se logre un buen estatus de vida laboral (Di Salvo y Fernández, 2014).

También, según (Davis y Newstrom, 1991) es posible hablar de calidad de vida laboral cuando se puede demostrar mejoras en la vida cotidiana de cada trabajador de la organización por ejemplo en sus formas de expresar y relacionarse con sus compañeros, en la libertad con que muestran sus costumbres. Además de mejoras o buen rendimiento en el ejercicio de sus labores, involucramiento y compromiso con el cumplimiento de sus funciones. Para que la calidad de vida laboral tenga un efecto favorable en la vida los colaboradores, se sugiere que los ambientes laborales se caractericen en, *Ambiente físico*, refiere a los espacios laborales, los cuales deben garantizar seguridad (contar con señalizaciones en casos de emergencia, orden en la distribución de maquinarias), confort laboral (condiciones mínimas para ejercer las funciones, iluminación adecuada, ventilación, contar con servicios de necesidades básicas, etc.), implementación de mobiliario con condiciones básicas (sillas, escritorios con medidas idóneas para la prevención de malestares ergonómicos). Contar con espacios designados para el descanso, los

refrigerios o descansos en jornadas largas. Contar con tecnología apropiada para cada empresa (según su rubro) para facilitar o agilizar el cumplimiento de funciones. Así mismo, referente al *Ambiente humano*, comprende a los colaboradores en sí mismo y todo lo que surge en torno a estos p. ej. Las interrelaciones entre colaboradores (asertividad, empatía, habilidades sociales, estrategias comunicacionales) en situaciones sociales, de trabajo en equipo, entre otras. Comprende también los aspectos motivacionales que giran en torno a las actividades laborales; las oportunidades laborales que se le brindan al colaborador y el desarrollo que este mismo tiene en el trabajo de manera social (mejorar relaciones sociales), profesional (capacitaciones, estudios) y laboral (avanzar de puesto o mejoras en la remuneración). También abarca el estatus de los trabajadores.

Explorar la calidad de vida en el trabajo resulta importante a razón de que fortalece los vínculos que se forman entre empresa y trabajadores. También, porque es un medio para dar garantías de un buen desempeño o rendimiento de estos, ya que, cada colaborador aportará con el compromiso de cumplir metas y objetivos que forman parte del crecimiento de la empresa. Segunda, es una fuente de relevancia en la mejora del bienestar de los colaboradores, a partir de un crecimiento continuo, menores riesgos laborales, mejor salud física y mental, mayor felicidad y satisfacción en el trabajo. Aporta en la promoción de crecimientos integrales para los trabajadores, a razón de que este podrá gestar desarrollos laborales de manera favorable, a la vez que dará la oportunidad para el crecimiento de su familia (esposa (o) e hijos), garantías para su salud y asegura su vida para el futuro.

Por otro lado, de acuerdo al enfoque teórico seleccionado, la calidad de vida en el trabajo se basa en un modelo de siete dimensiones, las cuales son: a. El *soporte institucional para el trabajo*, comprende aquellas herramientas y procesos que tiene lugar en la organización a la vez que nacen de esta, con el fin de dar una base al colaborador, generando equilibrio y orientándoles en el ejercicio de sus funciones (González, 2007). Dentro de los procesos para dar base a los colaboradores se tienen las supervisiones, apoyo del superior, valoración del desempeño y facilidad para entrar a actividades pertinentes (Cerrón, 2020). Así mismo, b. La *seguridad en el trabajo*, abarca aspectos como la planeación de los debidos procesos, el cumplimiento de la remuneración y el respeto por el derecho del empleado y la

actualización constante en sus funciones e innovaciones en la misma (Cerón, 2020; González, 2007). A la vez, comprende aspectos como las cualidades del trabajo vinculadas a la relación las condiciones en que se dan y el logro de la satisfacción obtenida por el colaborador en el cumplimiento y garantías de esta. Tal cual lo menciona la dimensión, c. La *integración al puesto de trabajo*, es la vinculación del colaborador a la organización, que se grafica en la metáfora de una pieza dentro de un todo, integrado e inclusivo. En dicha integración se encuentra un rol importante del proceso laboral, el sentido de identificación del colaborador, la tendencia a estar motivado y los factores empleados para ello (González, 2007). Además, se incluyen aspectos del colaborador referidas a ser autónomo y participar activamente en el crecimiento de la organización (Cerón, 2020). Así como se refiere en la dimensión, d. La *satisfacción por el trabajo*, comprende al cumplimiento de expectativas satisfechas por parte de los colaboradores, sobre el cumplimiento de sus funciones, los beneficios recibidos, la importancia de su rol en la organización, la identificación con la institución (González, 2007). Este aspecto está estrechamente vinculado con la motivación que desarrolla el colaborador por los aspectos antes mencionados (Cerón, 2020). Para la dimensión e. El *bienestar laboral*, se refiere a expectativas cumplidas en relación a necesidades del colaborador (básicas, y secundarias), como las referidas a una vida sana, acceso y practica de estilos de vida alimenticia saludable; sean de manera individual o sus familias (González, 2007). Además, se puede incluir aspectos de vivienda, comodidad y confort. Pero, destacan la salud mental y física (Cerón, 2020). La dimensión f. El *desarrollo personal*, tiene que ver con aquello que el colaborador, por medio o con la organización van logrando. El cumplir metas antes trazadas, el logro de objetivos. La mejora de la carrera profesional, técnica o asensos. La mejora del estatus social, pero, de manera especial, el desarrollo individual en el sentido de autorrealización (Cerón, 2020). Finalmente, en la dimensión g. La *administración del tiempo libre*, refiere al cómo y en que, el colaborador distribuye sus espacios de tiempo no laborales en la organización o fuera de ella. Incluye en este sentido, expresión como el tiempo libre, espacios de interacción familiar, espacios de disfrute individual; que tengan repercusión en su desempeño dentro de la organización (Cerón, 2020).

En referencia a la satisfacción en el trabajo, uno de los componentes a evaluar.

Herzberg (1964) propuso la Teoría de los dos factores para explicarlo o antes llamada Teoría de la motivación-higiene. Los postulados de esta teoría advierten que la motivación en entornos de trabajo, es resultado derivado de dos factores identificables: Factores de higiene y factores motivadores. Primero, los factores de higiene, comprenden procesos de corte emocional o sentimental en sentido negativos surgidos en el ambiente laboral, en el contexto, que se mostraban por elevados niveles de insatisfacción. Recibieron el nombre de factores de higiene a razón de que eran análogos a lo que se considera higiénico para la salud. Dentro de la variedad de factores que forman parte de este bloque, algunos investigadores identificaron a la supervisión, tener facilidades para interrelacionarse con los demás, ser favorecido por condiciones laborables mínimamente aceptables, las practicas internas de política, la seguridad en el trabajo y la remuneración. Cuando, se ausentan los factores descritos es improbable que se logre ver a un colaborador satisfecho (Herzberg, 1964)

Luego, respecto a los factores motivadores, su asociación es directa con sucesos, eventos, recuerdo, etc. De contenido que estimula la satisfacción. De la diversidad de factores que existen algunos como el sentirse realizado, ser reconocido por la labor, disfrutar de las actividades trascendentales (Manso, 2002). Según lo afirmado por Herzberg, la presencia de estos factores es garantía de niveles elevados de satisfacción, por consecuente, níeveles elevados de motivación y, en su defecto, de desempeño (Herzberg, 1964).

Por otro lado, el Compromiso Organizacional, que refiere la importancia del compromiso en la organización se encamina en la misión de generar mayor competitividad, mejorar la producción y los estándares de calidad en sus servicios o productos (Loli, 2007). Por lo que, mantener a los colaboradores con buenas relaciones podría estimular su identificación con la organización (Cerón, 2020).

Así mismo, el compromiso organizacional que tiene como principal exponente a Meyer y Allen (1991) ha sido definido como un estado mental que relaciona al trabajador con su centro de labores y que tiene la responsabilidad de decidir si mantener o no su condición de pertenecer a esa institución. Además, se ha incluido como aspectos importantes para el compromiso laboral, el gusto del colaborador por ser parte de la organización, la necesidad de formar parte de ella o el estar

obligado por norma a formar parte de ella (Fabián, 2019; Fabián, 2019; Zegarra, 2014).

También se entiende al compromiso en base a otras perspectivas. El compromiso como una fuerza interna que vincula al individuo con la organización y es de utilidad para asegurar el desempeño favorable en los trabajadores (Lagomarsino, 2003). Otras perspectivas lo relacionan a tres características específicas vinculadas a la economía, vinculadas al crecimiento o desarrollo del trabajador y vinculadas a lo moral (Fabián, 2019). Además, se describe al compromiso organizacional a partir de aspectos comportamentales o de actitud, de componentes cognoscitivos y componentes afectivos (Fabián, 2019).

Una perspectiva caracterológica o de rasgos señala que el compromiso laboral es un constructo íntimamente relacionado con la identificación (Arias, 2000; Steers, 1977). Es decir, esta perspectiva advierte que un colaborador llegara un mayor grado de identificación con su organización, en la medida que presenten cualidades individuales que se lo faciliten. A la definición anterior, Steers (1977) agrega, las cualidades del trabajador se unen a las cualidades del entorno laboral y las experiencias que se viven en interacción de ambos. Esto se logra, debido a que el colaborar desarrolla comportamientos orientado en extender su vínculo laboral, desde el hecho de sentirse parte de la empresa y se alinea a sus objetivos (Peiro y Prieto, 1996).

Con respecto a la importancia del compromiso en las organizaciones Mowday (1982) advierte que a través de este fenómeno (el compromiso o la identificación) los empleados muestran mejor rendimiento laboral de manera individual, contribuyendo al alcance de las metas y objetivos de la organización (Zavala y Córdova, 2015). Además, a partir del compromiso organizacional se crea un vínculo bidireccional entre el trabajador y la empresa que contribuye a la mejora de la salud mental del colaborador o a su bienestar en general (Di Salvo y Fernández, 2014).

Entonces, juntando lo mencionado, el compromiso organizacional comprende un estado que involucra la mente del colaborador en la cual se gesta la identificación y sentido de pertenencia a la organización con la cual establece un vínculo que puede ser caracterizado a partir de un lazo interno afectivo; un lazo influido por el deseo de permanencia a largo plazo que abarca también la necesidad de

permanecer por el colaborador; y un lazo fundamentado en el respecto, la fidelidad a las normas institucionales, por parte del colaborador.

El enfoque teórico seleccionado para la investigación plantea al Compromiso Organizacional en un modelo de tres componentes o dimensiones: afectivo, de continuación y normativo (Meyer et al., 1991; Aldana et al., 2017).

En relación al *Compromiso afectivo*: se define a partir de un vínculo que surge desde el colaborador basado en sus estados emocionales y sentimentales, hacia la empresa u organización. En ella surge una alineación empresa-organización de propósitos, expectativas, identificación con la misión de la organización (Meyer et al., 1991). Estos colaboradores pueden llegar a realizar esfuerzos en la organización más allá de los que se les solicita, llegando, la organización a formar parte de los intereses y preocupaciones del colaborador (Winter y Jackson, 2006; Edel, García y Casiano, 2007)

En lo que respecta al *compromiso de conveniencia o de continuidad*, esta relación colaborador-organización surge de alinear un principio denominado costo-beneficio, tanto por parte del trabajador y sus necesidades que lo llevan a mantener en ella, como de la organización y sus necesidades de contar con un empleado con dicho perfil. Se fundamenta en el enfoque del intercambio social, el cual supone que las funciones del trabajador serán exclusivas de la organización en respuesta a los beneficios otorgados, de la misma forma que estos se otorgarán en respuesta al modo en que el colaborador contribuye a esta (Meyer et al., 1991).

De este modo el *compromiso normativo*, refiere que esta modalidad responde a la ética del colaborador. Esta surge desde la cuestión moral del colaborador. En ella se tienen casos como respuesta a un compromiso de voluntariado, explícito en un documento de contratación con imposibilidad de renuncia. Entre otras en las que el colaborador integra la organización por principios o cuestiones legales que estimulan su permanencia (Meyer et al., 1991).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

- **Tipo:** ésta presente investigación es de tipo pura o básica, teniendo como objetivo mejorar el conocimiento científico y mejorar estos mismos, logrando obtener características y problemas de ciertos fenómenos en poblaciones determinadas que beneficien a la sociedad en un futuro inmediato (Hernández et al. 2003).
- **Diseño:** es no experimental de corte transversal, ya que requiera analizar el nivel de ambas variables en una ocasión específica. Se detalla la recolección de datos en un único momento, en tiempo definido (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Con relación a lo mencionado, este estudio es correlacional porque que se proyecta calcular el grado de relación que puede existir entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.

#### 3.2. Variables y Operacionalización:

##### 3.2.1 Calidad de vida laboral

**Definición Conceptual:** las oportunidades que brinda la actividad y la empresa para complacer una extensa escala de necesidades y expectativas personales principales en el espacio laboral y profesional a través de un trabajo dinámico, saludable y seguro, que es principal para el crecimiento personal, familiar y social del trabajador, y que es un medio para preservar la salud y la economía del trabajador” González (2010).

##### **Definición Operacional:**

Se realizará a través del cuestionario de Calidad de Vida laboral–GOHISALO, de

Raquel González (2010). Mide las 7 dimensiones Del constructo.

Se usará la escala Likert, para las respuestas se usan 4 opciones.

### 3.2.1 Compromiso Organizacional

**Definición Conceptual:** es una etapa donde el trabajador se muestra identificado con una empresa en particular, sus objetivos y deseos, para conservar la permanencia en la organización. (Robbins, 1998)

**Definición Operacional:** se califica por el puntaje que obtuvieron los trabajadores en la escala revisada de Allen y Meyer (1993), en los componentes de la variable Compromiso Organizacional: afectivo, normativo y de continuo.

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

Es el grupo de individuos, instituciones u objetos de los que se espera equilibrar algo en una investigación. El universo está confirmado por seres humanos, animales, registros, exámenes y resultados médicos, accidentes, etc. (Pineda et al. 1994:108, citado por Sanchez, 2020).

Esta investigación está constituida por una población de 74 trabajadores del Gobierno Regional la Libertad, personal contratado bajo el Régimen del D. Leg. N° 276 que realizan labores de manera presencial y mixta.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores y trabajadoras del Gobierno Regional La Libertad, cuyo contrato sea bajo el régimen del D.S. N° 276 y que solo realizan labores de manera presencial y mixta.

Trabajadoras y trabajadores del Gobierno Regional la Libertad; cuya autoridad competente hayan aceptado que sus colaboradores formen parte del estudio, después de haber leído y firmado el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión:** Trabajadoras y trabajadores del Gobierno Regional la Libertad, presenten los cuestionarios incompletos y/o ambiguos, las hayan entregado con más de una respuesta con ítems sin responder, trabajadores que desempeñen sus funciones bajo la modalidad remota y régimen especial del Decreto Legislativo 1057 (contrato de servicios administrativos CAS), reemplazo y/o convenio de prácticas profesionales.

**Muestra:** La muestra es un pequeño grupo de la población en el que se aplicará la investigación, y para ello constan procedimiento para lograr obtener el número

de la muestra con fórmulas, lógicas y otros. (López (2004, p. 1, citado por Sanchez, 2020).

La muestra es un segmento de la población, no obstante para la presente investigación se trabajó con el total de la población, por lo que no fue determinante aplicar la fórmula estadística para ser identificada. No probabilística, porque se va a aplicar al 100% de la población.

**Muestreo:** es la técnica que se utiliza para seleccionar a los participantes, considerando el total de la muestra de la población. Consiste en un grupo de normas, procedimientos, y criterios que admiten elegir un grupo de colaboradores que simbolicen a la problemática o eventos en toda la población (Mata et al., 1997:19, como se citó en López, 2004, p. 1). En la presente investigación se trabajó con la totalidad de la población, porque es una cifra considerable de personas y se tiene accesibilidad a cada uno de ellos.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

La técnica empleada en esta investigación responde a la encuesta. Esta técnica se emplea debido a las facilidades que ofrece en la recolección de datos de forma masiva, con bajos costos e instrucciones estandarizadas que reducen el sesgo y los márgenes de error proveniente de la aplicación de los instrumentos.

Instrumento

##### ***Instrumento 1:***

De nombre original Escala de Calidad de Vida Laboral. Fue una herramienta creada por Raquel Gonzalez alrededor del año 2010. Lo componen un conjunto de 74 enunciados, los cuales puntúan en formato de respuesta Likert que va de 1-Total desacuerdo a 4-total acuerdo. Es un instrumento de 7 dimensiones, descritas en el apartado de operacionalización de variables. Fue validada en Perú, en la ciudad de Lima, reportando consistencia de .97 (Loli, 2017).

#### **Ficha Técnica - Cuestionario CVT- GOHISALO**

Autora: Raquel González

Año de creación: 2010

Aplicación: De forma individual.

Significancia: Población adulta y empleada

Duración: alrededor de 30´

Propósito: Medir la calidad de vida bajo un modelo multidimensional, en colaboradores.

***Instrumento 2:***

Con el nombre de Escala de Compromiso Organizacional, el segundo instrumento lo crearon Meyer y Allen por los años de 1997. Su adaptación al español tuvo lugar en países de habla hispana: México y España. Forman parte del este instrumento 18 enunciados (4 de los cuales se redactaron en orden inverso), planteados en respuesta de formato Likert que va de 1-total desacuerdo a 7-total acuerdo. Demostró ser un instrumento consistente ( $\alpha = .79$ ) a nivel general y con valores entre .73 y .85 a nivel de dimensiones. En Perú, se validó en Trujillo, reportando evidencia de validez de estructura aceptable con cargas factoriales que van de .64 a .68 y confiabilidad que va de .81 para la variable global y de .71 a .75 a nivel de dimensión (Figueroa, 2016).

**Ficha Técnica - Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Autor (es): Meyer y Allen

Año: 1997

Origen: estadounidense

Finalidad: Explorar la modalidad de compromiso y el nivel en que se da.

Factores: Tres (Afectivo, de continuidad y normativo).

Aplicación: de forma individual o también en grupo.

Tiempo: 15 minutos aproximadamente

Significancia: mayores de 18

**3.5. Procedimientos:**

La presente investigación pretende establecer la relación que consta entre las variables Calidad de vida laboral y compromiso organizacional servidores públicos del Gobierno regional la Libertad 2021, se va emplear cuestionarios, cuadros estadísticos que explican el comportamiento de dichas variables, el cual se identificará si aumentando la calidad de vida laboral de los trabajadores

aumentaría su compromiso con la institución, de modo que esto ayudaría el cumplimiento de sus metas y objetivos de la institución.

Previo inicio al proceso de evaluación, se dará a conocer a los que van a participar el objetivo del presente estudio, así mismo la información que se va a recolectar se tendrá de forma anónima, teniendo en cuenta su derecho a la confidencialidad.

Cando se realice la evaluación, se les informará disponen de libertad para decidir si participar o no de la evaluación. La evaluación se realizará en las primeras horas su inicio laboral.

Finalmente se entregará el informe a la oficina de Recursos humanos del Gobierno Regional la libertad.

### **Validez y confiabilidad de la muestra piloto**

#### **Tabla 1**

*Validez según índices de homogeneidad y confiabilidad a través del coeficiente Alfa del instrumento de calidad de vida laboral.*

Factor	Ítem	$r_{itc}$	$\alpha$
Soporte institucional para el trabajo	CL6	.63	.92
	CL19	.49	
	CL26	.71	
	CL27	.89	
	CL28	.87	
	CL44	.74	
	CL45	.78	
	CL46	.65	
	CL47	.78	
	CL48	.77	
	CL49	.32	
	CL50	.84	
	CL51	.66	
CL52	.34		
Seguridad en el trabajo	CL5	.75	.95
	CL7	.83	
	CL8	.93	
	CL9	.82	
	CL10	.90	
	CL11	.38	
	CL12	.69	
	CL13	.74	
	CL29	.67	
CL30	.85		
CL31	.92		
CL33	.67		

	CL61	.52	
	CL63	.73	
	CL72	.79	
	CL18	.79	
	CL32	.67	
	CL36	.14	
	CL37	.86	
Integración al puesto de trabajo	CL39	.04	.82
	CL40	.37	
	CL41	.38	
	CL42	.55	
	CL43	.83	
	CL65	.73	
	CL1	.68	
	CL2	.87	
	CL3	.78	
	CL4	.83	
Satisfacción por el trabajo	CL14	.87	.96
	CL15	.86	
	CL16	.91	
	CL17	.87	
	CL20	.92	
	CL21	.91	
	CL22	.92	
	CL23	.36	
	CL24	-.08	
	CL34	.37	
	CL35	.19	
	CL38	-.01	
Bienestar logrado a través del trabajo	CL59	.33	.60
	CL60	.24	
	CL62	.18	
	CL66	.56	
	CL71	.47	
	CL73	.72	
	CL53	.57	
	CL54	.53	
	CL64	.92	
Desarrollo personal del trabajador	CL67	.51	.88
	CL68	.79	
	CL69	.52	
	CL70	.92	
	CL74	.58	
	CL25	.27	
	CL55	.92	
Administración del tiempo libre	CL56	.83	.87
	CL57	.90	
	CL58	.72	

Nota:  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

**Tabla 2**

Validez según índices de homogeneidad y confiabilidad a través del coeficiente Alfa del instrumento de compromiso organizacional.

Factor	Ítem	$r_{itc}$	$\alpha$
Componente afectivo	CO1	.46	.80
	CO2	.26	
	CO3	.85	
	CO4	.72	
	CO5	.78	
	CO6	.59	
Componente de continuidad	CO7	.52	.82
	CO8	.59	
	CO9	.63	
	CO10	.58	
	CO11	.59	
	CO12	.60	
Componente normativo	CO13	.14	.75
	CO14	.54	
	CO15	.66	
	CO16	.60	
	CO17	.52	
	CO18	.52	

Nota:  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

### 3.6. Método de análisis de datos:

Las técnica que se va a usar para el análisis de datos será estadísticos: Descriptivo y factorial.

Continuando con el protocolo: los datos que se van a recolectar de cada instrumento se transcribirán en una hoja electrónica de datos del programa Microsoft Excel y SPSS. Para establecer la influencia entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional se elaborará una base de datos, con las respuestas de los ítems.

### 3.7. Aspectos éticos:

La utilización de la información brindada será de manera confidencial posible para el objeto de estudio, según las normas y criterios de la Universidad Cesar Vallejo con el fin de proteger los datos; quedando totalmente protegida la intimidad de los Servidores Públicos del Gobierno Regional la Libertad que

participan de la investigación. Se respetará en todo momento la voluntad de las personas informantes, puesto que la participación es voluntaria.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados por variables de investigación

#### 4.2.1. Resultados de la variable calidad de vida laboral en servidores públicos del gobierno regional La Libertad

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias según niveles de la variable calidad de vida laboral*

Nivel	Calidad de vida laboral	
	f	%
Alto	51	68.92
Medio	23	31.08
Bajo	0	.00
Total	74	100.00

En la tabla 3 se analiza la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable calidad de vida laboral, de tal manera que, del total de participantes evaluados la mayoría se distribuye en el nivel alto con un 68.92% seguido del nivel medio con el 31.08% y en el nivel bajo ningún participante.

#### 4.2.2. Resultados de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral en servidores públicos del gobierno regional La Libertad

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral*

Nivel	Soporte institucional para el trabajo		Seguridad en el trabajo		Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo		Desarrollo personal del trabajador		Administración del tiempo libre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	33	44.59	18	24.32	59	79.73	54	72.97	72	97.30	52	70.27	49	66.22
Medio	41	55.41	52	70.27	15	20.27	20	27.03	2	2.70	21	28.38	22	29.73
Bajo	0	.00	4	5.41	0	.00	0	.00	0	.00	1	1.35	3	4.05
Total	74	100.00	74	100.00	74	100.00	74	100.00	74	100.00	74	100.00	74	100.00

En la tabla 4 se aprecia el análisis descriptivo de las dimensiones de calidad de vida laboral, de tal manera que, en las dimensiones soporte institucional y seguridad en el trabajo el nivel que prevalece es medio (55.41% y 70.27%) seguido del nivel alto (44.59% y 24.32%), y en las dimensiones restantes el nivel que predomina es alto (66.22% a 97.30%) seguido del nivel medio (2.70% a 29.73%).

#### 4.3. Resultados de la variable compromiso organizacional en servidores públicos del gobierno regional La Libertad

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias según niveles de la variable compromiso organizacional*

Nivel	Compromiso organizacional	
	f	%
Alto	29	39.19
Medio	45	60.81
Bajo	0	.00
Total	74	100.00

En la tabla 5 se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable compromiso organizacional, de tal manera que, el mayor porcentaje se distribuye en el nivel medio con un 60.71% seguido del nivel alto con un 39.19%.

#### 4.2.4. Resultados de las dimensiones de la variable compromiso organizacional en servidores públicos del gobierno regional La Libertad

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias según niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional*

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Alto	50	67.57	23	31.08	27	36.49
Medio	24	32.43	47	63.51	47	63.51
Bajo	0	.00	4	5.41	0	.00
Total	74	100.00	74	100.00	74	100.00

En la tabla 6 se aprecia el análisis descriptivo de las dimensiones de compromiso organizacional, de tal manera que, en la dimensión compromiso afectivo el nivel que predomina es alto con un 67.57% seguido del nivel medio con un 32.43%, en tanto, en las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso normativo el nivel que prevalece es medio (63.51%) seguido del nivel alto (31.08% y 36.49%).

## 4.2. Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

$H_G$ : Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

**Tabla 7**

*Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional	-.063	.592

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =relación significativa

En la tabla 7 se aprecia que la variable calidad de vida laboral se relaciona de manera inversa de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ( $\text{rho} = -.063$ ,  $p > .05$ ), tales hallazgos permiten aceptar la hipótesis nula que determina la inexistencia de correlación entre las variables, determinando que los participantes que tienen una percepción positiva de la calidad de vida laboral no necesariamente se muestran comprometidos con la organización.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica

$H_{e1}$ : Existe relación entre la dimensión soporte institucional y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión soporte institucional y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión soporte institucional para el trabajo y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Soporte institucional para el trabajo	Compromiso organizacional	-.027	.822

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =relación significativa

En la tabla 8 se aprecia que la dimensión soporte institucional para el trabajo se correlaciona de manera inversa de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ( $\text{rho} = -.027$ ,  $p > .05$ ), las evidencias referidas permiten aceptar la hipótesis nula que estima la no correlación entre las variables, denotando de tal manera que, los participantes que tienen la percepción de un adecuado soporte institucional en el ejercicio de sus funciones no necesariamente se muestran con un alto compromiso organizacional.

$H_{e2}$ : Existe relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión seguridad en el trabajo y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Seguridad en el trabajo	Compromiso organizacional	-.030	.801

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =relación significativa

En la tabla 9 se muestra que la dimensión seguridad en el trabajo se relaciona de manera negativa de efecto trivial y sin significancia estadística con el compromiso organizacional ( $\text{rho} = -.030$ ,  $p > .05$ ), lo sopesado permite la aceptación de la hipótesis nula que establece la independencia de variables, denotando de tal manera que,

los participantes evaluados que perciben una adecuada seguridad en el trabajo no necesariamente presentan un buen compromiso organizacional.

H<sub>e3</sub>: Existe relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

**Tabla 10**

*Correlación entre la dimensión integración al puesto de trabajo y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Integración al puesto de trabajo	Compromiso organizacional	.061	.603

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05\*=relación significativa

En la tabla 10 se aprecia que la dimensión integración al puesto de trabajo se correlaciona de manera directa de modo trivial y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional (rho=.061, p>.05), dichas evidencias permiten aceptar la hipótesis nula que estiman la inexistencia de correlación entre las variables, denotando de tal manera que, los participantes que perciben una adecuada integración al puesto de trabajo no necesariamente presentan un buen compromiso para con la organización.

H<sub>e4</sub>: Existe relación entre la dimensión satisfacción por el puesto de trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión satisfacción por el puesto de trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión satisfacción por el trabajo y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Satisfacción por el trabajo	Compromiso organizacional	.018	.876

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =relación significativa

En la tabla 11 se aprecia que la dimensión satisfacción por el trabajo se correlaciona de manera directa de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ( $\rho = .018$ ,  $p > .05$ ), dichas evidencias indican que se acepta la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables, denotando así que los participantes que perciben una buena satisfacción por el trabajo realizado no necesariamente se muestran comprometidos en gran medida con la organización.

$H_{e5}$ : Existe relación entre la dimensión bienestar logrado a través del puesto de trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión bienestar logrado a través del puesto de trabajo y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y compromiso organizacional.*

Variable		r	p
Bienestar logrado a través del trabajo	Compromiso organizacional	.018	.879

*Nota:* r=coeficiente de correlación de Pearson;  $p < .05^*$ =relación significativa

En la tabla 12 se aprecia que la dimensión bienestar logrado por medio del trabajo se correlaciona de manera directa de efecto trivial y no significativamente con el compromiso organizacional ( $r = .018$ ,  $p > .05$ ), tales evidencias permiten aceptar la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables, poniendo de

manifiesto que los participantes evaluados con una percepción adecuada de bienestar logrado por medio del trabajo no necesariamente se muestran altamente comprometidos para con la organización.

H<sub>e6</sub>: Existe relación entre la dimensión administración del tiempo libre y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión administración del tiempo libre y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión administración del tiempo libre y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Administración del tiempo libre	Compromiso organizacional	-.036	.759

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05\*=relación significativa

En la tabla 13 se aprecia que la dimensión administración del tiempo libre se correlaciona de manera inversa de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional (rho=-.034, p>.05), evidenciando así que se acepta la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables, denotando de tal manera que los participantes que muestran una buena administración de su tiempo libre no necesariamente suelen mostrar un alto grado de compromiso a nivel organizacional.

H<sub>e7</sub>: Existe relación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021.

**Tabla 14**

*Correlación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador y compromiso organizacional.*

Variable		rho	p
Desarrollo personal del trabajador	Compromiso organizacional	-.143	.225

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman;  $p < .05^*$ =relación significativa

En la tabla 14 se aprecia que la dimensión desarrollo del trabajador se correlaciona de manera inversa de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ( $\text{rho} = -.143$ ,  $p > .05$ ), tales hallazgos permiten aceptar la hipótesis nula que determina la no correlación entre las variables, indicando así que los participantes con un buen desarrollo personal no necesariamente muestran un adecuado compromiso organizacional.

## V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolla a partir de una problemática que describe cómo la calidad de vida laboral a través de los últimos años se ha convertido en una variable de alta relevancia dentro del contexto organizacional, debido que tiene una incidencia directa sobre el compromiso del colaborador en el desempeño de sus actividades en el contexto empresarial (Zavala y Córdova, 2015). A pesar de ello, se identificó que es frecuente cómo las organizaciones no se preocupan por implementar procesos viables para favorecer la calidad de la vida en el trabajo, que consecuentemente influencia en la actividad comprometida del talento humano (Cruz, 2018). Realidad del Gobierno Regional La Libertad, como organización de régimen público que suscita interés.

Es entonces que la investigación propuso como objetivo, Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021, los hallazgos reportan una correlación de dirección inversa sin embargo de efecto muy débil ( $\rho = -.063$ ), además de una ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ), por tanto se conlleva a rechazar a la hipótesis planteada, y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ), la cual establece que las variables no se relacionan.

Estos hallazgos guardan relación con algunos antecedentes a nivel nacional, como se resalta en el caso de Zavala y Córdova (2015) al correlacionar la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad de San Román, de Juliaca, también obtuvieron una relación con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ). Sin embargo, los resultados discrepan con el estudio de Ríos (2018), realizado dentro de una empresa Minera de Ancash, reportó la presencia de una relación positiva y al mismo tiempo significativa ( $p < .05$ ), lo cual afirma la existencia de una correlación proporcionalmente directa entre la calidad de vida laboral con el desarrollo del compromiso sobre estos colaboradores. Esta diferencia se atribuye a la divergencia en los contextos organizacionales, mientras que la investigación corresponde al entorno organizacional de tipo público, el último antecedente descrito comprende a un entorno privado, lo cual hace que la implementación de la calidad en la vida laboral sea más frecuente, por consiguiente,

se encuentre relaciones significativas, en tanto en la organización de tipo publica es menos frecuente.

El análisis de estos resultados indica que la implementación de oportunidades para el desarrollo del colaborador como profesional, asimismo en procedimientos de soporte por parte de la organización, junto a un ambiente seguro de trabajo, donde existe una integración en la actividad laboral, y actividades integradores hacía la familia (González, 2010). Es una situación que no muestra relación significativa con el desarrollo de un perfil de compromiso hacia el trabajo, lo cual representa un accionar orientado al cumplimiento efectivo de las funciones planteadas para el puesto de trabajo e incluso la participación en otras actividades relacionadas al desarrollo de la organización (Robbins, 1998). Los resultados se justifican ante la caracterización de otras variables que están relacionándose con mayor magnitud, tal es caso de la motivación laboral, la cual según evidencia reciente refiere una relación significativa con el compromiso del colaborador dentro del contexto organizacional (López y Mendoza, 2021), siendo este probablemente el escenario dentro del contexto, que requiere de su estudio.

Como siguiente propósito, se identificó los niveles de las dimensiones de la calidad de vida laboral, se halló que prevalece el nivel alto según la percepción del 68.92% de los colaboradores a razón de 51 participantes, en tanto el 31.08% considera la prevalencia de un nivel medio con 23 colaboradores, lo cual refiere una tendencia favorable para la presencia de una calidad de vida laboral favorable.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Zuleta (2019) para un grupo de colaboradores de una empresa industrial de Antioquia, como antecedente del contexto internacional, que obtiene una tendencia media-alta para la calidad de vida laboral del talento humano, por tanto, se caracteriza una implementación frecuente en el medio empresarial, a favor del crecimiento y posicionamiento de la organización, dentro del entorno competitivo.

Por consiguiente, teóricamente el Gobierno Regional de La Libertad, caracteriza por conllevar procesos en un nivel moderado alto por implementar oportunidades para el desarrollo del colaborador como profesional, además en procedimientos de

soporte, junto a un ambiente seguro de trabajo, donde existe una integración en la actividad laboral, y actividades integradores hacía la familia, que de manera favorable tiene implicancias en el bienestar del colaborador (González, 2010).

Como segundo objetivo específico, se identificó el grado de compromiso organizacional, se obtuvo una prevalencia del nivel medio con el 55.41%, que representa a 41 colaboradores, seguido por el nivel alto con el 44.59% a razón de 33 trabajadores, de esta manera se aprecia que la tendencia es distinta a la obtenida para la variable anterior, por tanto, la gran parte del talento humano se posiciona en un nivel moderado de conducta comprometida, seguido por un nivel alto.

Lo hallado tiene similitud con los resultados obtenidos por Zavala y Córdova (2015) al relacionar las variables calidad de vida laboral, con el compromiso organizacional en el talento humano de la municipalidad de San Román, obtuvo que la tendencia de compromiso se direcciona hacia el nivel moderado, por tanto, se corrobora cómo en contextos organizacionales de régimen público es frecuente la presencia de un compromiso moderado, en proceso de desarrollo.

Ante lo descrito, se analiza que los colaboradores si bien mantiene un estado de compromiso con la empresa, esta disposición es de nivel moderado en mayor medida, por lo cual la mayoría de los colaboradores cumplen de manera precisa sus funciones, sin generar un valor agregado (Robbins, 1998), que correspondería a un nivel alto, donde también se aprecia a un grupo de colaboradores, pero que es inferior a quienes caracterizan un nivel moderado,

A continuación, se dispuso a determinar la relación entre la dimensión soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional, se obtuvo una relación si bien inversa, sin embargo, de efecto muy débil ( $\rho = -.027$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ), lo cual logra destacar que se rechaza la hipótesis propuesta ante la ausencia de relación por tanto no corresponde a constructos correlacionados entre sí.

De igual manera en el estudio ejecutado por López (2018) por un grupo de docentes de una institución educativa pública de Lima, se obtuvo una relación débil ( $<.10$ ) de esta manera se corrobora los datos obtenidos, los cuales se justifican a razón de ser organizaciones de régimen público, lo cual hace que las dos variables no muestren una relación representativa, ante la posibilidad de otras variables presentes.

Lo obtenido, teóricamente permite señalar que la organización a pesar de emplear un proceso de implementación de soporte para la ejecución de actividades dentro del medio empresarial, que factibiliza el desarrollo de las funciones (González, 2010). No se relacionaría con los procesos de compromiso establecidos por el colaborador para el cumplimiento de sus funciones de manera óptima (Robbins, 1998). Los resultados se justifican ante la caracterización de otras variables que están relacionándose con mayor magnitud, algunos autores como Cernas-Ortiz et al (2018) indican que ello ocurre debido que el grupo humano valora a otros aspectos como el sentirse satisfechos con el medio laboral y las relaciones establecidas con los demás colaboradores, así como la unidad gerencial, más que por el hecho de contar con soporte de la organización para el cumplimiento de sus funciones, lo cual es una responsabilidad del ente empresarial para el correcto funcionamiento de la empresa.

Seguidamente se determinó la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional, obteniéndose en los resultados una relación muy débil ( $\rho = -.03$ ) y con ausencia en la significancia de los datos ( $p > .05$ ), por lo cual se rechaza la hipótesis específica, y se acepta la hipótesis nula, que plantea una relación no significativa, por tanto, las variables se describen como no correlacionadas.

Lo hallado discrepa con los resultados de Di Salvo y Fernández (2014) para una organización de comida rápida de Caracas, donde se obtuvo que los constructos sí mantiene una vinculación significativa ( $p < .05$ ), ello se explica debido a la naturaleza de la organización, al ser privada se tiene un mayor realce al proceso de seguridad que implementa la empresa al talento humano, lo cual permite el desarrollo de un patrón de compromiso, mientras que la investigación al ser una empresa pública no

se le genera por parte del colaborador una percepción de mayor importancia hacia la seguridad, como también se aprecia en el estudio de Zavala y Córdova (2015) al correlacionar en colaboradores de la municipalidad de San Román, de Juliaca, reportaron obtuvieron una relación con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ), siendo también una empresa pública.

Teóricamente se destaca, que la implementación de procesos para salvaguardar la seguridad por parte de la organización a favor del grupo humano (González, 2010), no corresponde a un proceso asumido por el colaborador como una variable que tenga implicaciones significativas sobre el proceso de establecer compromiso con el contexto (Robbins, 1998). Lo cual desde la postura de Alarcón (2020) se atribuye porque el grupo humano genera una mayor relevancia a las relaciones con el medio, referidas al propio clima laboral, más que al proceso de implementación de seguridad, como un aspecto si bien importante, más no significativo para un grupo poblacional que no se encuentra expuesto a un riesgo elevado. Como caracteriza los trabajadores del contexto del Gobierno Regional.

En este orden de ideas, también se determinó la relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional, encontrándose en este sentido una correlación positiva muy débil ( $\rho = .061$ ), además de ausencia de significancia a nivel estadístico ( $p > .05$ ), lo cual sustenta el proceso de rechazar la hipótesis de investigación al delimitar variables no relacionadas, por lo cual su manifestación sucede de manera independiente entre sí.

Al respecto, el estudio ejecutado por Zavala y Córdova (2015) al correlacionar dentro de la municipalidad de San Román, de Juliaca el aspecto de integración al puesto con el compromiso hacia las funciones, se halló una relación con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ), lo cual coincide con los resultados, donde en ambos contextos se caracteriza siendo también una empresa pública.

Teóricamente se analiza cómo los procesos de cohesión entre el grupo humano, donde se manifiesta una disposición en integrarse con los demás en la realización de funciones en común (González, 2010), no necesariamente presenta una relación

importante, con el accionar orientado a favorecer a un proceso asumido por el colaborador como una variable que tenga implicaciones significativas sobre el proceso de establecer compromiso con el contexto (Robbins, 1998). Ello atribuido probablemente a un proceso laboral independiente, donde acorde a López y Mendoza (2021) se le otorga una mayor importancia a la motivación que ejerce la empresa sobre el colaborador, en un contexto donde los trabajadores ejercen actividades de manera más aislada acorde a la naturaleza de la pandemia por COVID-19 que actualmente se experimenta.

Posteriormente, se determinó la relación entre la dimensión satisfacción y el compromiso organizacional, al respecto se halló una relación muy débil ( $\rho=.01$ ), por lo cual también se aprecia ausencia de significancia a nivel estadístico ( $p>.05$ ) que conlleva a rechazar la hipótesis de investigación, y aceptar la hipótesis nula, que sustenta la independencia entre variables relacionadas.

Al respecto, entre los estudios revisados, se encontró como la investigación de ejecutada por López (2018) para un grupo de docentes de una institución educativa pública de Lima, destaca entre sus hallazgos también una relación débil ( $<.10$ ), por lo cual afirma que la satisfacción no siempre se correlacionaría con el compromiso en entornos de régimen organizacional del estado, de esta manera, deben existir otras variables relacionadas al establecimiento del compromiso en entornos de este tipo de régimen laboral.

Teóricamente se destaca, la actividad de satisfacer al trabajador en cuanto a cumplir con sus expectativas establecidas según las exigencias del medio y la percepción propia (González, 2010) según los hallazgos no mostraría relación significativa con el proceso descrito como comprometerse con las funciones dentro de la empresa (Robbins, 1998). Esto se explicaría desde la perspectiva de Martínez (2020) debido a la pandemia por la COVID-19, donde el talento humano evidencia un mayor compromiso en la conservación de la salud personal y del medio familiar, que, sobre el cumplimiento de la actividad laboral, la cual se asume como secundaria, al priorizar la salud.

A posterior, se determinó la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional, se halló una relación muy débil ( $\rho=.01$ ), con una caracterización de ausencia a nivel significativo ( $p>.05$ ), de tal manera que se rechaza la hipótesis establecida para el objetivo específico, y se acepta la hipótesis nula, que refiere variables no correlacionadas.

Al respecto el estudio encaminado por Zavala y Córdova (2015) al correlacionar en colaboradores de la municipalidad de San Román, de Juliaca, también reportaron una relación con ausencia de significancia estadística ( $p>.05$ ), siendo también una empresa pública, por tanto, se describe que dentro de entornos laboral gestionados por el estado el bienestar logrado por el trabajo no siempre es un eje relacionado al compromiso.

El análisis teórico de la evidencia, sustenta que los aspectos como la identidad con la empresa, el orgullo por pertenecer al medio organizacional, y la percepción que se tiene sobre los aspectos de bienestar que brinda la empresa hacia el talento humano (González, 2010), no asegura que se genere el proceso para promover el desarrollo de personal comprometido, que cumpla activamente sus funciones de manera satisfactoria y a favor del desarrollo de la organización (Robbins, 1998). Lo cual es comprendido para la investigación debido al escenario de emergencia sanitaria, donde la organización conlleva a un desinterés colaborador, iniciando despidos masivos, o reducción del sueldo, para afrontar la crisis sanitaria, lo cual afecta al bienestar, por tanto, no se relacionaría con la actividad cumplir las funciones de manera cabal (Martínez, 2020).

Así también, se determinó la relación entre la dimensión administración del tiempo libre y el compromiso organizacional, se obtuvo una relación si bien inversa, sin embargo, de efecto muy débil ( $\rho=-.0$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p>.05$ ), lo cual logra destacar que se rechaza la hipótesis propuesta ante la ausencia de relación por tanto no corresponde a constructos correlacionados entre sí.

Al respecto, se encontró que López (2018) también refiere la ausencia una relación débil ( $p < .01$ ) para el análisis realizado sobre un grupo de docentes de una institución educativa pública de Lima, por tanto, se caracteriza que, en entornos manejados por el proceso del gobierno del estado, es menos frecuente encontrar relaciones significativas entre las variables tiempo libre y compromiso.

Teóricamente se destaca, que el proceso encaminado a generar espacios de tiempo libre para el colaborador, donde se le otorga disposición para la interacción social y familiar, no relacionada con el trabajo (González, 2010), no corresponde a un proceso asumido por el colaborador como una variable que tenga implicaciones significativas sobre el proceso de establecer compromiso con el contexto (Robbins, 1998). Según Martínez (2020) esto se atribuye porque en el contexto actual de pandemia los procesos otorgados para el esparcimiento ya no se realizan.

Asimismo, se determinó la relación entre la dimensión desarrollo personal y el compromiso organizacional, los hallazgos evidencian obteniéndose en los resultados una relación muy débil ( $\rho = -.14$ ) y con ausencia en la significancia de los datos ( $p > .05$ ), por lo cual se rechaza la hipótesis específica, y se acepta la hipótesis nula, que plantea una relación no significativa, por tanto, las variables se describen como no correlacionadas.

De manera similar, Zavala y Córdova (2015) al correlacionar en colaboradores de la municipalidad de San Román, de Juliaca, reportaron obtuvieron una relación con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ), siendo también una empresa pública, por tanto, se caracteriza que el favorecer al desarrollo personal no asegura el establecimiento del compromiso del colaborador según la evidencia actual.

Teóricamente se destaca, que la implementación de procesos para promover un desarrollo laboral y profesional de mejor posicionamiento en el medio organizacional a favor del grupo humano (González, 2010), no corresponde a un proceso asumido por el colaborador como una variable que tenga implicaciones significativas sobre el proceso de establecer compromiso con el contexto (Robbins, 1998). Debido que actualmente se asumen otras variables de mayor correlación, y

por ende de significancia para el grupo humano, como es la salud, como la variable de mayor relevancia en el tiempo de pandemia actual (Martínez, 2020).

Por todo lo expuesto la investigación logra mostrar resultados de utilidad práctica, en el sentido de referir cómo la calidad en la vida laboral en tiempos de Pandemia por la Covid-19 no muestra relaciones significativas con el compromiso del talento humano, por lo cual se debe profundizar en otras variables que acorde a la evidencia si muestra relación, como supone la motivación, el clima, la satisfacción y el interés por la salud del colaborador, aspectos que permiten una mejor toma de decisiones dentro de la organización, además de ello que corresponde a un precedente en la metodología dentro del campo organizacional, y en la teoría al presentar aspectos teóricos actuales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021, los hallazgos reportan una correlación de dirección inversa de efecto muy débil ( $\rho = -.063$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ).
2. Se estableció los niveles de las dimensiones de la calidad de vida laboral, se halló que prevalece el nivel alto según la percepción del 68.92% de los colaboradores a razón de 51 participantes, en tanto el 31.08% considera la prevalencia de un nivel medio con 23 colaboradores.
3. Se identificó el grado de compromiso organizacional, se obtuvo una prevalencia del nivel medio con el 55.41%, seguido por el nivel alto con el 44.59%.
4. Se determinó la relación entre la dimensión soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional, se obtuvo una relación si bien inversa, sin embargo, de efecto muy débil ( $\rho = -.027$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p > .05$ ).
5. Se determinó la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional, obteniéndose en los resultados una relación muy débil ( $\rho = -.03$ ) y con ausencia en la significancia de los datos ( $p > .05$ ).
6. Se determinó la relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional, encontrándose en este sentido una correlación positiva muy débil ( $\rho = .061$ ), además de ausencia de significancia a nivel estadístico ( $p > .05$ ).
7. Se determinó la relación entre la dimensión satisfacción y el compromiso organizacional, al respecto se halló una relación muy débil ( $\rho = .01$ ), por lo cual también se aprecia ausencia de significancia a nivel estadístico ( $p > .05$ ).

8. Se determinó la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional, se halló una relación muy débil ( $\rho=.01$ ), con una caracterización de ausencia a nivel significativo ( $p>.05$ ).

9. Se determinó la relación entre la dimensión administración del tiempo libre y el compromiso organizacional, se obtuvo una relación si bien inversa, sin embargo, de efecto muy débil ( $\rho=-.036$ ), con ausencia de significancia estadística ( $p>.05$ ).

10. Se determinó la relación entre la dimensión desarrollo personal y el compromiso organizacional, los hallazgos evidencian obteniéndose en los resultados una relación muy débil ( $\rho=-.14$ ) y con ausencia en la significancia de los datos ( $p>.05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al jefe de Recursos Humanos:

Considerar que al no encontrar relaciones entre las variables no se debe implementar en los procesos de mejorar la calidad de vida laboral para favorecer al compromiso del talento humano, ya que no se muestra correlación aparente.

Realizar actividades para promover el compromiso organizacional, debido que prevalece un nivel moderado para los colaboradores del gobierno regional, siendo necesario su desarrollo.

A los investigadores:

Correlacionar la calidad de vida laboral con otras variables, como el desempeño laboral, el engagement, el síndrome de burnout, entre otras, que permita ampliar la comprensión de su relación en la actualidad, en un contexto de pandemia.

Realizar un estudio donde se correlacione el compromiso laboral con otras variables, como se caracteriza a la motivación laboral, la satisfacción el trabajo, la salud ocupacional, u otras, que favorecen a ampliar la comprensión de los hallazgos.

## REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254.  
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600>
- Aldana, E. Tafur, J. Leal, M. (2017) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. Vol. 39 (Nº 11) Año 2018. Pág. 13.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- ALEXANDER, L. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en lima metropolitana, 2019* [Tesis para optar el grado académico de maestra en psicología del trabajo y las organizaciones, Universidad San Martín de Porres, Lima]  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/ALEXANDER\\_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/ALEXANDER_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- AMOROS, Eduardo. (2007). “Comportamiento Organizacional”, Escuela de Economía, Perú, p. 73
- Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P. & Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 1-9.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622018000100001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001)
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. [Tesis para optar el grado de magister en Psicología Organizacional. Unidad de Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú].  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Cero\\_n\\_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Cero_n_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista pensamiento y gestión N.º 45, y gestión, N.º 45, ISSN 1657-6276*  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Davis y Newstrom (1991) El comportamiento humano en el trabajo. 3ª Edición McGraw-Hill. México.
- Di Salvo Acosta, D.A., & Fernandez Correa, K.D., (2014). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los empleados de la franquicia en el área metropolitana de Caracas, 2014* [Tesis de licenciatura, Programa de Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello].  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS9479.pdf>
- Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017* [Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Políticas y Planificación en Salud, Unidad de post grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América].  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11356/Fabian\\_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11356/Fabian_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores públicos de la región La Libertad (Tesis de licenciatura)*. Recuperada de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/263/figuroa\\_dc.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1 &isAllowed=y)
- Gómez, M. (2010). Quality Of Working Life In Temporary Employees Aburrá Valley-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas | Medellín - Colombia, ISSN 1794 – 8347 | Vol. 18 | No. 24 | Jul-Dic 2010 | pp. 225-236*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPS, 14 (2), 271 – 272*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Herzberg F. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy*. Personnel Administration.
- 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 para optar el Título de Licenciado Administración de Empresas, programa de licenciatura, Universidad de Piura Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)
- López, M. & Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79 – 86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
- MEYER, John y ALLEN, Norma. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. London: Sage publications.
- Narvaez, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020* [Tesis de doctorado, programa académico de doctorado en Administración,

- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. (Vol. 1). La Actividad Laboral en su Contexto*. Editorial Síntesis Psicología.
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016* [Tesis de licenciatura, Programa de titulación en Gestión de Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios\\_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanchez, K. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor – Chiclayo, 2020* [Tesis de posgrado, programa académico de maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Privada Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51719>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Winter, R. y Jackson, B. (2006). State of the psychological contract: manager and employee perspectives within an Australian credit union. *Employee Relations* 28 (5), 421-434. DOI: 10.1108/01425450610683636
- Zavala Cuentas, R. J., & Córdova Carranza, L. E. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 2(1), 81 - 94. <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>

Zuleta, L. (2019). *Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia* [tesis para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional. Unidad de post grado, Universidad privada Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico, Medellín, Colombia]. Repositorio de la Universidad Privada EAFIT.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana\\_ZuletaSerna\\_2019.pdf;jsessionid=58C7329F1879D31F800C58371BFBD497?sequence=4](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf;jsessionid=58C7329F1879D31F800C58371BFBD497?sequence=4)

## ANEXOS

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) – GOHISALO

Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada, María de Lourdes Preciado Serrano

EDAD: \_\_\_\_\_ GENERO: \_\_\_\_\_

MODALIDAD DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

MODALIDAD DE CONTRATO: \_\_\_\_\_

#### Instrucción:

A continuación, se presenta unos enunciados relacionados con su calidad de vida en el trabajo. Haga un círculo alrededor de la opción que considere más oportuna en su caso. Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Casi satisfecho	Muy satisfecho
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4
3 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5 Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
6 Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4
7 El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4
8 Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3	4
9 El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco	0	1	2	3	4
10 Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución	0	1	2	3	4
11 Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4
12 Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4
13 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14 Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4

15 Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
16 Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es	0	1	2	3	4
17 Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18 Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
19 Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4
20 Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
21 Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22 Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4
23 Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3	4
24 El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4

**Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal. 0 equivale a Nunca y 4 a Siempre**

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Casi satisfecho	Muy satisfecho
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
25 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
26 Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27 Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28 Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30 Considero que recibo insumos suficiente para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31 Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4
32 Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
33 Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34 Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4

36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
38 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3	4
40 Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44 Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45 Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46 Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47 Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48 Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49 Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4
50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51 En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción interna	0	1	2	3	4
52 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4

61 En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución) 61 En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4.

Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
63 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3	4
64 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65 Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67 Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68 Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
69 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3	4

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4.

Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
73 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3	4

74 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
---	---	---	---	---	---

**Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones. Esto se impescindible para que sus respuestas sean válidas**

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

#### CUESTIONARIO CO

EDAD: \_\_\_\_\_ GÉNERO: \_\_\_\_\_

MODALIDAD DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

MODALIDAD DE CONTRATO: \_\_\_\_\_

El presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión sobre cómo se siente trabajando dentro de su empresa. Este cuestionario es ANÓNIMO. Responda con sinceridad y exactitud. Marque con una "X" según considere, teniendo en cuenta la siguiente escala:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	LEVEMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	LEVEMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5	6	7

N°	Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta empresa.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.							
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							

<b>14</b>	Incluso si recibiera beneficios, yo siendo que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
<b>15</b>	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
<b>16</b>	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.							
<b>17</b>	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
<b>18</b>	Siento que le debo mucho a esta empresa.							

## 1. Matriz de consistencia

Título	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD 2021.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación que existe entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad periodo 2021?	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los niveles de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral que presentan los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</li> <li>2. Identificar el grado de Compromiso Organizacional que presentan los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</li> <li>3. Determinar la relación entre la dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL y el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</li> <li>4. Determinar la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la CVL y el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) con el Compromiso Organizacional (CO) en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe relación significativa entre la dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL con el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</li> <li>2. Existe relación significativa entre la dimensión seguridad en el trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</li> <li>3. Existe relación significativa entre la dimensión integración al puesto de trabajo de la CVL con el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</li> <li>4. Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción por el</li> </ol>	<p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>COMPRO MISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Cuantitativo Correlacional No experimenta, de diseño transeccional.</p>	<p>Población constituida por trabajadores del sector público del Gobierno Regional la Libertad. Se aplicó a 74 trabajadores.</p>

	<p><b>5.</b> Determinar la relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</p> <p><b>6.</b> Determinar la relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad periodo 2021</p> <p><b>7.</b> Determinar la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la CVL y el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</p> <p><b>8.</b> Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador de la CVL y el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</p> <p><b>9.</b> Determinar la relación entre la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la CVL y el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</p>	<p>trabajo de la CVL con el CO en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</p> <p><b>5.</b> Existe relación significativa entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</p> <p><b>6.</b> Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal del trabajador de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021</p> <p><b>7.</b> Existe relación significativa entre la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos del gobierno regional la libertad 2021.</p>			
--	---	--	--	--	--

## 2. Operacionalización de Variables

Título	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD 2021.			
1. VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Calidad de vida laboral.</b>	Las posibilidades que ofrece el empleo y la organización para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes en el ámbito laboral y profesional mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, que es clave para la realización personal, familiar y social del trabajador, y que es un medio para preservar la salud y la economía del trabajador” González (2010).	<p>Se realizará mediante el cuestionario de Calidad de Vida laboral–GOHISALO, de Raquel González (2010). Mide las 7 dimensiones Del constructo.</p> <p>Se usará la escala Likert, las reacciones ante las preguntas usan cuatro opciones.</p>	<p>Soporte institucional para el trabajo</p> <p>Seguridad en el trabajo</p> <p>integración al puesto de Trabajo</p>	<p>Procesos de trabajo</p> <p>Supervisión laboral</p> <p>Ayuda del jefe inmediato en la tarea</p> <p>Evaluación del trabajo</p> <p>Oportunidades de promoción</p> <p>Autonomía</p> <p>Procedimientos de trabajo</p> <p>Salario</p> <p>Insumos para el trabajo</p> <p>Derechos contractuales de los trabajadores</p> <p>Capacitación para el trabajo</p> <p>Pertinencia</p> <p>Motivos laborales</p> <p>Ambiente de trabajo</p>

			Satisfacción por el Trabajo	Dedicación al trabajo
				Participación en el trabajo
				Autonomía
				Reconocimiento por el trabajo
				Autovaloración
			Bienestar logrado a través del Trabajo	Compenetración hacia la empresa
				Orgullo por la institución
				Beneficios del trabajo para otros familiares
				Satisfacción por la vivienda
				Evaluación de la salud general
			Crecimiento personal del empleado	Evaluación de la nutrición
				Logros
				Expectativas de mejora
			Gestión y uso del tiempo libre	Seguridad personal
Planificación del tiempo libre				
	Armonía vida del hogar y empleo			

2. VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la permanencia en la organización. (Robbins, 1998)	Se mide por el puntaje que obtuvieron los trabajadores en la escala revisada de Allen y Meyer (1993), en los componentes de la variable Compromiso Organizacional: afectivo, normativo y de continuo.	Compromiso Afectivo	Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo.
			Vinculación afectiva con la organización.	
			Solidaridad con los problemas de la organización	
			Compromiso continuo	deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización
			Dificultad para conseguir un nuevo empleo	
			Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	
			Compromiso normativo	-sentimiento de obligación de permanencia en la organización
			Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización	
			Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos.	

## Anexos

### Anexo\_

*Prueba de normalidad para las puntuaciones de los instrumentos de calidad de vida laboral y compromiso organizacional*

Variable	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Calidad de vida laboral	.226	74	.000
Soporte institucional para el trabajo	.163	74	.000
Seguridad en el trabajo	.169	74	.000
Integración al puesto de trabajo	.097	74	.083
Satisfacción por el trabajo	.117	74	.014
Bienestar logrado a través del trabajo	.080	74	,200*
Desarrollo personal del trabajador	.095	74	.092
Administración del tiempo libre	.175	74	.000
Compromiso organizacional	.067	74	,200*

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En el anexo\_ se aprecia la distribución de las puntuaciones correspondiente a la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones, así como de la variable compromiso organizacional, de tal manera que, se aprecia una distribución no normal en el total de la calidad de vida laboral y sus dimensiones ( $p < .05$ ), a excepción de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional donde la distribución es normal ( $p < .05$ ). Por tanto, para la correlación entre las variables se hizo uso del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman ( $\rho$ ), a excepción de la correlación donde las dos variables presentan distribución normal se usó el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ).

## **Anexo\_**

### *Puntos de corte para el instrumento de calidad de vida laboral*

Nivel	Dimensiones							CVL
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	
Alto	38 - 56	41 - 60	28 - 40	30 - 44	30 - 44	22 - 32	14 - 20	198 - 296
Medio	20 - 37	21 - 40	14 - 27	16 - 29	16 - 29	12 - 21	8 - 13	100 - 197
Bajo	0 - 19	0 - 20	0 - 13	0 - 15	0 - 15	0 - 11	0 - 7	0 - 99

*Nota:* CVL=calidad de vida laboral; F1=soporte institucional para el trabajo; F2=Seguridad en el trabajo; F3=integración al puesto de trabajo; F4=satisfacción por el trabajo; F5=bienestar logrado a través del trabajo; F6=desarrollo personal del trabajador; F7=administración del tiempo libre

## **Anexo\_**

### *Puntos de corte para el instrumento de compromiso organizacional*

Nivel	Dimensiones						Compromiso organizacional
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		
Alto	31	- 42	31	- 42	31	- 42	91 - 126
Medio	19	- 30	19	- 30	19	- 30	55 - 90
Bajo	6	- 18	6	- 18	6	- 18	18 - 54



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Trujillo, 23 de Noviembre del 2021

**CARTA N° 000035-2021-GRLL-GGR-GRA-SGRH**

**A :** YULY MERCEDES BALLENA DAZA  
GRTPE - SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS  
DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO

**Asunto :** AUTORIZACIÓN PARA APLICAR HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN  
EN SEDE CENTRAL

**Referencia :** PROVEIDO N° 000092-2021-GRLL-GGR-GRA-SGRH-RAC  
(04 Noviembre 2021)  
SOLICITUD N° 000001-2021-GRLL-GGR-GRTPE-SGPDF-YBD

De mi especial consideración;

Por intermedio del presente, se autoriza la aplicación de instrumentos de investigación para el desarrollo del proyecto de investigación "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del Gobierno Regional La Libertad 2021", herramientas que serán aplicadas en los servidores civiles de la Sede Central – Unidad Ejecutora N° 001 GRLL en el periodo del 15 al 30 de noviembre del año en curso. Comprometiéndose a presentar los resultados del trabajo efectuado a esta Sub Gerencia en el plazo de 30 días posteriores a su finalización.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por  
HAIDY JANETTE FIGUEROA VALDEZ  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

cc:  
w/vb



Justos por la  
Prosperidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.regionallibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: UYDUDDA

