



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los
servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos –
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Churampi Pauyac, Caroley Margarita (ORCID: 0000-0003-4617-1457)

ASESOR:

Ms. Urbina Suasnabar, Cristian (ORCID: 0000-0002-9127-1636)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hija, que desde el cielo me motiva a seguir continuando con mis proyectos y metas, ella es mi guía de todos los días, para poder culminar con mi tesis satisfactoriamente, ya que es mi principal inspiración.

Churampi Pauyac, Caroley Margarita

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a dios, a mi familia y amistades que estuvieron guiándome en el camino correcto para poder culminar satisfactoriamente mi trabajo de investigación.

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de culminar y poder obtener el título, cumpliendo de esta manera una de mis metas trazadas.

Churampi Pauyac, Caroley Margarita

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Coeficiente de correlación entre la V1 y la V2.....</i>	15
Tabla 2.	<i>Nivel de dimensiones de la calidad de vida laboral.....</i>	16
Tabla 3.	<i>Nivel de dimensiones del compromiso organizacional.....</i>	18
Tabla 4.	<i>Tabla cruzada Soporte institucional para el trabajo y Compromiso Organizacional.....</i>	19
Tabla 5.	<i>Tabla cruzada de la Satisfacción por el trabajo y Compromiso Organizacional.....</i>	21
Tabla 6.	<i>Tabla cruzada Bienestar logrado a través del trabajo y Compromiso Organizacional.....</i>	23
Tabla 7.	<i>Tabla cruzada Desarrollo personal y Compromiso Organizacional.....</i>	25
Tabla 8.	<i>Prueba de normalidad de la Calidad de Vida laboral y Compromiso Organizacional.....</i>	27
Tabla 9.	<i>Prueba de hipótesis entre soporte institucional para el trabajo y el Compromiso Organizacional.....</i>	28
Tabla 10.	<i>Prueba de hipótesis entre la Satisfacción por el trabajo y el Compromiso Organizacional.....</i>	29
Tabla 11.	<i>Prueba de hipótesis entre el bienestar logrado a través del trabajo y el Compromiso Organizacional.....</i>	30
Tabla 12.	<i>Prueba de hipótesis entre el desarrollo personal y el Compromiso Organizacional.....</i>	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. *Opinión de los servidores sobre el nivel de las dimensiones de la V1..17*

Figura 2. *Opinión de los servidores sobre el nivel de las dimensiones de la V2..18*

Resumen

El estudio de investigación lleva como título Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021, que tuvo como objetivo general establecer la relación entre ambas variables en el cual se aplicó dos cuestionarios sobre una muestra censal de población finita que estuvo constituida por 70 servidores. El presente estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada con un nivel correlacional y un diseño no experimental. Posterior a la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de validación, la validación del instrumento fue realizada por profesionales especializados en el tema, con el fin de que el cuestionario pueda ser aplicada de manera correcta en los funcionarios de la municipalidad, consiguiente la prueba estadística de Alfa de Cronbach aplicada para ambas variables dio como resultado 0,940 señalando un nivel de confiabilidad excelente, los resultados de Rho Spearman fue 0,461 obteniendo una correlación positiva media entre las variables de investigación a su vez tuvo un valor de significancia (bilateral) de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$ evidenciando y concluyendo que si existe relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Soporte Institucional, Calidad de vida

ABSTRACT

The research study is entitled Quality of work life and organizational commitment of public servants in the District Municipality of Yauyos - 2021, which had as general objective to establish the relationship between both variables in which two questionnaires were applied on a finite population census sample that was constituted by 70 servants. The present study was conducted with a quantitative approach, the type of research was applied with a correlational level and a non-experimental design. After the data collection, the technique used was the survey and the questionnaire as a validation instrument, the validation of the instrument was carried out by professionals specialized in the subject, so that the questionnaire can be applied correctly in the municipality officials, consequently the statistical test of Cronbach's Alpha applied for both variables resulted in 0,940 indicating an excellent level of reliability, the results of Rho Spearman was 0.461 obtaining an average positive correlation between the research variables in turn had a significance value (bilateral) of 0.000 being less than $p < 0.05$ evidencing and concluding that there is a relationship between the quality of work life and organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, Institutional support, Quality of life.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional son temas de interés en las organizaciones, especialmente instituciones o entidades públicas, pero también vemos una serie de empresas que no han avanzado en su prosperidad de la calidad de vida laboral de sus colaboradores, lo que genera enormes deficiencias en los talentos, a su vez, la desigualdad de ganancias corporativas en el sector público y privado.

A nivel internacional argumenta Castro, P. (2018), que la organización internacional del trabajo (OIT) tiene una labor decente, facilita las pretensiones de los colaboradores durante el proceso de su vida laboral. Esto quiere decir que brinda oportunidad de que pueda acceder a tener un empleo productivo que obtengan un salario justo, ya que está relacionada con sus condiciones de trabajo, que tienen que tener en cuenta la seguridad, salud del trabajador y el riesgo laboral

En el Perú el compromiso organizacional para Estrada, E., & Mamani, H. (2019), nos dice que tiene una relación directa entre pertenencia y responsabilidad que tiene cada persona en su lugar de trabajo, siendo comprometidos y eficaces en la organización.

Este trabajo de indagación se enfatizó en el sector público específicamente en la Municipalidad Distrital de Yauyos, puesto que este cumple el papel de satisfacer no solo las necesidades del público sino también de quienes participan dentro él, que en definitiva constituyen el desempeño organizacional. Es por ello, que el sector público tiene el reto de superar y mejorar su desenvolvimiento. Además, que lamentablemente se caracterizó por su falta de eficiencia y eficacia, esto constituye una preocupación a nivel social.

Del año 2020 al año 2021 ha habido un recorte de personal generado por la pandemia COVID – 19, haciendo de tal modo una rotación de puestos para cubrir esos puestos libres, se tuvo que someter a los funcionarios a un compromiso de cubrir esos puestos muy aparte de los que ya estaban encargados, creando de esta manera la desestabilidad en puestos asignados, así mismo se creó la desmotivación, falta de compromisos, estrés laboral y falta de trabajo en equipo por parte de los colaboradores de la entidad que, cada uno ve por su lado la mejor

forma de realizar su trabajo, recargándose de trabajo y dando una mala atención a la población. Es necesario aplicar la formulación de un plan organizacional que pueda mejorar la calidad de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad.

Se expuso el problema general de la investigación: ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?

Las justificaciones que se presentaron en el trabajo son las siguientes: Justificación teórica, brindar conocimientos al público en general mediante resultados que puedan justificar lo planteado. Justificación práctica, se brinda información de dichas variables de fuentes confiables que puedan sustentar el trabajo dando a conocer a entidades públicas y privadas para que puedan aplicar dicha información. Justificación metodológica, manifestaremos un enfoque cuantitativo, el cual se obtendrá información con encuestas que para poder dar la relación existente entre las dos variables. Justificación social, la indagación beneficiará directamente a la Municipalidad Distrital de Yauyos específicamente en el área de Recursos Humanos para que estas puedan tomar decisiones de como potenciar su talento humano ofreciéndole una mejor calidad de vida laboral y con ello mejorar su compromiso el cual se vea en el desempeño de sus colaboradores.

Para lo cual, se decidió que el objetivo general es: Analizar la relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Así mismo se propuso los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el soporte institucional para el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre seguridad en el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre integración al puesto de trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre satisfacción por el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital

de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre administración del tiempo libre y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Se formuló la hipótesis general de la investigación: La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

También se consideraron los antecedentes nacionales que fueron los siguientes:

Según Ríos Depaz, t. (2016), en su tesis titulada *“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016”*, menciona como objetivo general que si existe relación con las dos variables mencionadas. Presento una metodología de un enfoque cuantitativo no experimental, transversal, teniendo un diseño descriptivo correlacional. Trabajaron con una muestra de 24 trabajadores de la empresa. Obteniendo las siguientes conclusiones, existe relación significativa y positiva entre las dos variables obteniendo un valor de Rho de Spearman de 0.867 teniendo una correlación positiva muy fuerte.

Para López Silva, P. C. (2020), en su tesis *“Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020”*. Tuvo un objetivo general que es determinar la relación de sus variables. Su metodología es tipo correlacional con un diseño no experimental trasversal. En conclusión, se obtuvo lo siguiente la variable uno y dos es significativa y directa, su Rho de Spearman es de 0.770 afirmando que si existe relación entre las dos variables.

Para Alfante Huanca, m. (2020), en su tesis *“Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del centro de salud vallecito y centro de salud Simón Bolívar”*. Su objetivo general es establecer la relación entre las dos variables. Su metodología es de tipo no experimental, descriptivo y de corte transversal encuestando a 29 colaboradores y su instrumento es el cuestionario con un alfa de Crombach 0.84 y un Rho de Spearman de 0.791, en conclusión, los factores de apoyo del trabajo el 93.1% y el 69% de sus profesionales tienen una percepción media, motivación intrínseca de 86.2% tiene un conocimiento alto.

Según Asenjo Flores, i. (2016), en su tesis titulada *“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad – Lima, 2016”*. Su objetivo general fue determinar la relación existente entre las dos variables mencionadas, teniendo una metodología cuantitativa, de tipo aplicada y obteniendo un nivel correlacional, no experimental Logrando la siguiente conclusión, el resultado indica que si existe una correlación débil entre sus variables obteniendo un Rho de Spearman de ($r= 0,337$), ya que consta una correlación

significativa.

Los antecedentes internacionales de dicha investigación fueron los siguientes:

Según Vizcaíno cruz, i. (2020) en su tesis *“Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario”*. El objetivo es analizar la relación entre las dos variables a investigar. Obtuvieron una metodología de diseño no experimental y corte trasversal, descriptivo correlacional. El estudio que se realizó tuvo una población de 100 colaboradores, como resultado se obtuvo que las dos variables presentan la Rho de Spearman correlación fuerte de 0.638. En conclusión, se obtuvo, existe correlación positiva fuertes entre las dos variables: teniendo correlación con los factores extrínsecos de 0.988 e intrínsecos de 0.983 dentro de sus puntajes totales hay correlación positiva fuerte.

Según Cernas Ortiz, D., & Nava Rogel, R. (2020), en su artículo titulado *“Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría: el efecto moderador de las tendencias alocéntricas e idiocéntricas”*. Su objetivo fue estudiar la relación de dichas variables. Teniendo como metodología cuantitativa, no experimental y menciona que su corte es transversal correlacional, el estudio se investigó a 118 alumnos de la Universidad de México. El resultado fue que las variables tienen una relación negativa. Llegando a la conclusión que, las variables son deseables para las empresas, pero se tendrá efecto pernicioso en sus calificaciones de los estudiantes que realizan las dos funciones: estudian y trabajan.

Según Bermudez Palomeque, M. (2017) en su tesis *“Determinación de la correlación estadística entre las variables del comportamiento organizacional en la empresa REYVER S.A.”*. Su objetivo general es establecer la correlación que existe en dichas variables. Teniendo una metodología de método inductivo no experimental. En conclusión, para dicho estudio de las variables la finalidad es determinar la relación de ambas variables.

Se consideró a la primera variable y sus dimensiones citando autores que sustenten la teoría: Según Leander I. Klein et al. (2019), definen a la calidad de vida laboral como un objeto de estudio con enfoque socio técnico, en la cual los empleados o trabajadores son los “engranajes” de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor rendimiento. El desarrollo de las organizaciones depende en sus empleados involucrados para alcanzar su misión,

metas y resultado.

Según Cruz Velazco, J. E. (2018). Plantea la calidad de vida laboral como estudio al recurso humano haciendo una reflexión sobre la relación con sus variables organizacionales.

Para Ferreira, M. (2016), en su modelo de calidad de vida laboral, se divide en 5 factores: condición del trabajo, organización del trabajo, relaciones socio laborales del trabajo, reconocimiento profesional y vinculo social de trabajo y vida: Condición del trabajo: las condiciones de trabajo y todo lo que este conlleve, como el equipo de trabajo, el espacio físico, remuneración, beneficios y formación. Organización del trabajo: Este se centra en el tiempo, división y proceso de trabajo, además incluye la conducta del trabajador. Relaciones socio laborales del trabajo: En este se observa las relaciones del trabajador con sus superiores, pares y al público en general. Reconocimiento profesional: Trata de reconocer al trabajador por su rendimiento, dedicación, compromiso y desenvolvimiento profesional en la organización donde labora. Vínculo social de trabajo y vida: En esta dimensión se toca el bienestar y placer en el trabajo, la importancia del empleador y sus vínculos con el trabajo, hogar, amigos y ocio.

Primera dimensión es soporte institución para el trabajo: Para Loli et al. (2018), dice que el soporte institucional para el trabajo son los colaboradores que no tienen una debida satisfaccion en el trabajo, no tienden a realizar bien sus actividades y no tienen una motivación adecuada. Ya que las organizaciones deben tener bien definidas su estructura de trabajo, objetivos. Por otra parte, las empresas deben permitir a los colaboradores el desarrollo personal y profesional para que puedan garantizar su trabajo de los colaboradores.

Segunda dimensión seguridad en el trabajo: Para Alegre Bueno, M. (2021), planteo estrategias sobre la salud y seguridad en el trabajo teniendo en cuenta la prevencion de enfermedades relacionadas con el trabajo afrontando el canje demográfico e implementar la legislación. Teniendo como objetivos: Mejorar constantemente las normas de seguridad, salud en las empresas nivel general.

Para García, R. (2017), manifiesta que el cumplimiento legislativo que debe ser para todas las empresas, ya sea cual sea el tamaño de la empresa y puedan ser controladas de tal manera que sea eficaz.

Tercera dimension integracion al puesto de trabajo: Según Molero, D. (2018) indica que la transformación digital no es ahora, si no que años anteriores se ha utilizado para la implementación del trabajo, por ello los puestos de trabajo deben transformarse. Quien no realice este cambio corre con el riesgo de sufrir cambios en el futuro en su centro laboral riesgo, también dice que el 80% de las empresas están preocupados porque los trabajadores no se complementan con el trabajo digital.

Cuarta dimensión satisfacción por el trabajo: Para Santos Sanchez, G. (2017), la satisfacción por el trabajo de un colaborador y el entorno laboral es de relevancia. Hay numerosas investigaciones que constatan que el trabajador tiene una fidelidad con la organización, ya que tiene un crecimiento tanto profesional como personal, obteniendo una productividad resaltante desarrollando actitudes diversas en su centro laboral.

Quinta dimensión bienestar logrado a través del trabajo: Para Jara Villaorduña, E. (2016), en su tesis dice que el bienestar logrado hace referencia a la actitud de los colaboradores obteniendo una satisfacción psicológica, física, social y económica del ambiente de trabajo en el que se encuentra para obtener productividad y pueda mejorar la cultura organizacional. También cuando se le motiva a los trabajadores para que se pueda estimular su desarrollo óptimo para un mejor desenvolvimiento a lo que hacen que se puedan sentir cómodos y productivos, obteniendo la fuerza laboral de un excelente rendimiento.

Según González Gascón, e. (2017), dice que el desarrollo personal tiene un proceso de información de los colaboradores que tienden a satisfacer las necesidades que tiene la empresa para obtener una mayor productividad. Por otro lado, desarrollan sus competencias de como mejorar sus relaciones sociales entre los grupos y poder incrementar su desarrollo personal en el trabajo.

Sexta dimensión desarrollo personal del trabajador: Así mismo Panduro, c. (2019), manifiesta que el desarrollo personal del trabajo es un tema conocido en el tema laboral en las empresas en general, dentro de ello se encuentra un factor que determine la secuencia de sus objetivos laborales. Los colaboradores buscan diariamente y trabajan por su desarrollo personal y profesional, dentro de eso se encuentra la relación que existe con el entorno.

Y la última dimensión administración del tiempo libre: Según Baco Alviter, d. (2021),

la administración de tiempo libre también es conocida como autogestión. En su tesis presenta una propuesta de la administración de tiempo libre para las empresas, que tienen que organizar y dirigir problemas que existen y que los colaboradores puedan comprometerse a organizar su tiempo.

Se mencionó autores que sustentaron la segunda variable y sus respectivas dimensiones.

Para Wouter, R., Euwema, M., Schaufeli, et al. (2019), Define el compromiso organizacional como “un estado mental positivo y satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción, así mismo indica el grado de identificación y pertenencia que tiene un individuo con la organización.

Según López, F., & Chiclana, C. (2017), consideran al compromiso organizacional o engagement, como fronteras de desarrollo de la comunicación en la actualidad. No es coincidencia que este concepto crezca en interés, quizás por el hecho de varias necesidades que se aproximan, sobre todo en el trabajador que ha podido ser infravalorada en el turno actual, y que puja por salir a flote.

Según Calizaya López et al. (2020). Considera el análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales, según factores sociolaborales.

Para Contreras Quevedo, C.A. (2015), el compromiso que los colaboradores tienen con la empresa, aquel vínculo el cual las investigaciones relacionadas han manifestado que, con mayor nivel de engagement suele existir mayor entusiasmo, orgullosos y mejores resultados.

Primera dimensión vigor: Para Contreras Quevedo, C. (2017), el vigor en el Comportamiento Organizacional, se tiende a caracterizar por sus altos niveles de energía al momento que laboran los colaboradores teniendo una resiliencia mental.

De tal manera Navarro et al. (2016), El uso de una metodología adecuada para estimar el vigor permite predecir el desempeño de las simientes en las condiciones del campo, lo que reduce los riesgos y las pérdidas, a la vez que permite mejorar la competencia en el mercado. Ante esta situación, se necesitan métodos para evaluar de forma rápida y eficiente la calidad y propiciar que se tomen decisiones al respecto.

Segunda variable dedicación: Según De la Cruz et al. (2017), la dedicación evalúa el trabajo motivado, entusiasmo y desafío que el colaborador tiene todos los días en su centro laboral.

Última dimensión absorción: Para Zapata Rotundo, G., & Hernández Arias , A. (2018), la absorción es un papel de suma importancia en la innovación y su desempeño de los colaboradores, sin importar el tamaño de su empresa para que puedan desempeñar un rol primordial para que sus capacidades tecnologicas tengan un nivel de influencia.

III. METODOLOGÍA

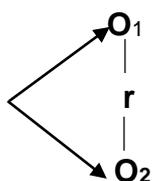
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación, el trabajo de la investigación fue aplicada ya que, el objetivo principal es obtener conocimientos nuevos, teniendo la base de datos a través de la investigación por lo cual desarrollaremos la información de las variables. Para McMillan , J., & Schumacher, S. (2016), manifiesta que la investigación aplicada es un centro de la practica habitual, del desarrollo y la atención de las instrucciones que se obtiene en dicha investigación por otro lado.

Diseño de investigación, no experimental descriptivo trasversal, se analizó dichas variables en un determinado tiempo con una finalidad de estudiar el objeto de estudio. Para Gabriel et al. (2017), afirma que el diseño no experimental es una investigación a la cual nose puede manipula las variables, ya que solo observan los hechos que esten en el ambiente de investigacion para despues analizarlo.

Así mismo Cabezas Mejia et al. (2018), dice que la investigación descriptiva está proyectada con la realidad de un hecho y tiene una característica importante indicar el efecto de la interpretación de una manera precisa.

La investigación tuvo un nivel correlacional ya que tiene que especificar las características de las dos variables puesto que se tendrá que conocer el grado de relación de dichas variables. Según Medina Jimenez , P., & Gonzales , C. (2021) el nivel correlacional de la investigacion es no experimental lo cual se miden dos variables para que pueda evaluar la relación que tiene. Esquemáticamente es expresada como sigue:



Dónde:

M = Muestra: Municipalidad Distrital de Yauyos.

O₁ = Calidad de Vida Laboral (CVL)

O₂ = Comportamiento Organizacional (CO).

r= Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización.

Variable uno: Calidad de vida laboral.

Definición conceptual Según Leander I. Klein et al (2019) definen como un objeto de estudio con enfoque socio técnico, en la cual los empleados o trabajadores son los “engranajes” de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor rendimiento. El desarrollo de las organizaciones depende en sus empleados involucrados para alcanzar su misión, metas y resultado.

Definición operacional: La variable uno se mide con la técnica de la encuesta mediante su instrumento de tipo Likert que contenía 27 ítems, con sus respectivas dimensiones

Indicadores: Los indicadores que se utilizaron en la primera variable fueron divididos según sus respectivas dimensiones, que sirvieron para poder formular las preguntas para la encuesta que se realizó a los colaboradores de la municipalidad distrital de Yauyos.

Escala de medición: fue tipo Likert.

Segunda variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual Para Wouter, R., Euwema, M., Schaufeli, W., & Deprez, J. (2019), Define el compromiso organizacional como “un estado mental positivo y satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción, así mismo indica el grado de identificación y pertenencia que tiene un individuo con la organización.

Definición operacional La segunda variable también se midió mediante la técnica de encuesta utilizando el instrumento de tipo Likert que contenía 17 ítems con sus dimensiones que se consideró en la investigación para dicha variable.

Indicadores: Se mencionó en el trabajo de investigación a sus indicadores según corresponda a las dimensiones para poder formular las preguntas que se realizaron en la encuesta.

Escala de medición: Tuvo una escala de tipo Likert de “nunca” a “siempre”.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: en la investigación estuvo formada por los funcionarios de la Municipalidad del Distrito de Yauyos que está ubicada en el distrito de Yauyos-Jauja. Para el estudio se consideró a la población finita ya que los encuestados fueron 70 funcionarios de la municipalidad que laboran íntegramente.

Según Ñaupas Paitá, H. (2019) la población esta constituida de dos formas: finita o infinita donde se considera criterios los cuales se seleccionan de manera necesaria para lo requerido.

Criterios de Inclusión: Se tomó en cuenta a los colaboradores de la municipalidad distrital de Yauyos, cuyas edades están entre 18 y 58 años.

Criterios de Exclusión: Dicha investigación no tomo en cuenta a los ex colaboradores de la entidad.

Muestra: La investigación de la muestra se basó en los 70 funcionarios ya que son incluidos en su totalidad. Se consideró como una muestra censal porque incluyen a todos los colaboradores de la municipalidad, las edades con de 18 a 58 años de ambos sexos.

Muestreo: se trabajó con todos los funcionarios en su totalidad.

Unidad de análisis: lo conforman los 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyos, incluidos los contratados por CAS. 276, 728, 1057, permanentes, nombrados, locadores por terceros.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La recolección de datos para dichas variables de la investigación que se realizó en la municipalidad distrital de Yauyos se consumó con la técnica de la encuesta mediante el instrumento de validación teniendo una escala de tipo Likert lo cual ayudo para la base de datos que se desarrolló y determino dicha relación entre las dos variables.

Según Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020), la tecnica le permitira al investigador a conseguir la informacion que se requiere para que pueda dar la refutación a su pregunta de dicha investigación durante el periodo de la recolección de datos que se realiso.

Instrumento: Se llegó a utilizar el cuestionario como instrumento, el cual se obtuvo el registro de datos también, se empleó la escala de tipo Likert ya que permite medir el grado de la conformidad con la finalidad de obtener los datos.

Validez: La validez del instrumento de dicho estudio se determinó si de verdad el cuestionario mide para lo que fue creado durante su proceso lo cual darán conformidad los expertos de Universidad César Vallejo.

Según Cohen, N. (2019) la validez del instrumento se evalúa con la base de datos como tipo de evidencia para poder medir las variables. Dicha información fue validada por tres expertos:

Experto 1. Dr. Huanca Solis William Enrique

Experto 2. Dr. Fritz Bernardino Ayarza Lozano

Experto 3. Mg. Yurivilca Oscanoa Martin Romeo

Confiabilidad: La confiabilidad de la investigación se midió por el Alfa de Cronbach el estadístico que se utilizó fue el programa SPSS V.25 para que puedan medir la confiabilidad que se obtuvo. Para Hernández S, R. (2017), dice que la confiabilidad hace referencia al grado de la aplicación del instrumento y pueda producir un mismo resultado.

Confiabilidad de las dos variables que se utilizó para uso de estudio, arrojó un resultado de 0,940 que de acuerdo a la tabla de valorización indica un nivel de fiabilidad excelente con un número total de 44 elementos entre ambas variables.

La confiabilidad de la primera variable, que cuenta con 27 elementos arrojó un resultado del 0,919 que de acuerdo a la tabla de valorización indica un nivel de fiabilidad excelente.

La confiabilidad de la segunda variable que cuenta con 17 elementos, arrojó un resultado del 0,910 que de acuerdo a la tabla de valorización indica un nivel de fiabilidad excelente.

3.5 Procedimientos

Se elaboró el título de la investigación, se aprobó con variables cuantitativas teniendo una muestra, lugar de investigación y el año. Consecutivamente se elaboró la introducción mencionando al problema general y específicos, teniendo

en cuenta las cuatro justificaciones, planteando el objetivo general y sus respectivos objetivos específicos, hipótesis general y específicos de la investigación. Se realizó la elaboración del marco teórico mencionando a los antecedentes nacionales e internacionales, sustentando las dos variables con dichas dimensiones. Continuando con la metodología de la investigación sustentando con diferentes autores. se realizó la discusión y los resultados terminando con las conclusiones, recomendaciones y por último dan conformidad los jurados de sustentación.

3.6 Método de análisis de datos

Análisis de datos descriptivo: Para Rendón Macias et al. (2016), dice que la estadística descriptiva su objetivo principal es asumir su evidencia en la investigación de manera clara para que se pueda dar su interpretación ya sea con tablas, cuadros o figuras, para que puedan dar comparaciones.

Análisis de datos inferencial: Céspedes Guevara, N. (2017), dice que la estadística inferencial se da cuando sus datos estadísticos que se obtiene de una muestra se deduce sobre una población, Hernández Sampieri, R. (2016), Para que se pueda determinar su confiabilidad de los datos estadísticos de la muestra. El estadístico que se llegó a utilizar en el trabajo es la Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se realizó la investigación, en la municipalidad distrital de Yauyos se hizo la aprobación del gerente general de la municipalidad para que se puedan proceder las respectivas investigaciones considerando a los colaboradores con su respectivo apoyo para dicha investigación mediante las encuestas de tal manera se consideró el manual APA edición 7 que espátula el derecho de autor. Los resultados no fueron manipulados o alterados.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Analizar la relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021

Tabla 1

Coefficiente de correlación entre la V1 Y V2.

			Calidad de Vida Laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,461**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

Según la tabla 6 con respecto al valor de la significancia el cual es $0,000 < 0.05$, permite evidenciar la relación de ambas variables, comprobando de esta manera la hipótesis alterna (Hi), señalando que existe una relación significativa entre las dos variables de los servidores de la Municipalidad, así mismo el coeficiente de correlación tiene un Rho de Spearman 0,461, obteniendo una correlación positiva media.

Tabla 2

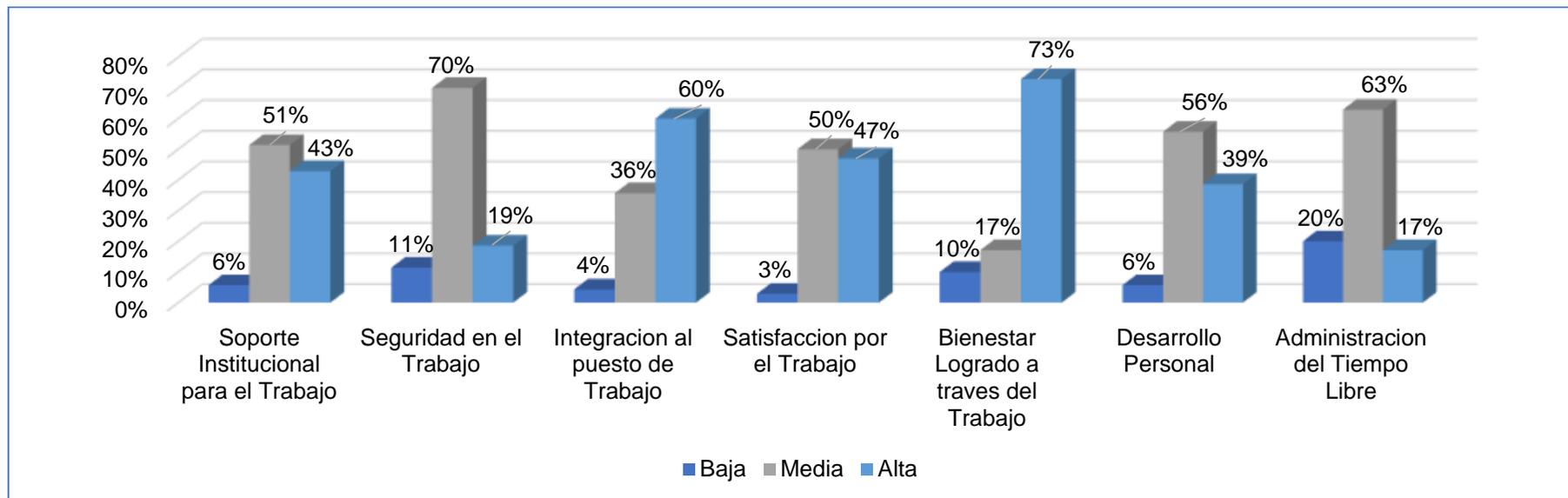
Analizar el nivel de las dimensiones de la Calidad de vida laboral.

Niveles	Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral													
	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		Administración del Tiempo Libre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Baja	4	6%	8	11%	3	4%	2	3%	7	10%	4	6%	14	20%
Media	36	51%	49	70%	25	36%	35	50%	12	17%	39	56%	44	63%
Alta	30	43%	13	19%	42	60%	33	47%	51	73%	27	39%	12	17%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yauyos.

Figura 1

Opinión de los servidores sobre el nivel de las dimensiones de la V1.



Nota. Datos tomados de la tabla 2.

La figura 1 muestra el grado de importancia que los servidores perciben en cada dimensión de la calidad de vida laboral en la municipalidad distrital de Yauyos - 2021, según porcentajes que se muestra a continuación: el 51% de los servidores indicaron que el nivel de soporte institucional para el trabajo es media al igual que el 70% de los servidores indicaron que la seguridad en el trabajo también es de nivel media, a diferencia del 60% de los servidores que mencionaron acerca de la integración al puesto de trabajo es Alta, el 50% de los funcionarios manifestaron que la satisfacción por el trabajo es de nivel medio, el 73% del personal mencionaron que el bienestar logrado a través del trabajo es alto así mismo el 56% de los servidores manifestaron que el desarrollo personal es media y el 63 % de los servidores indicaron que la administración libre en media.

Tabla 3

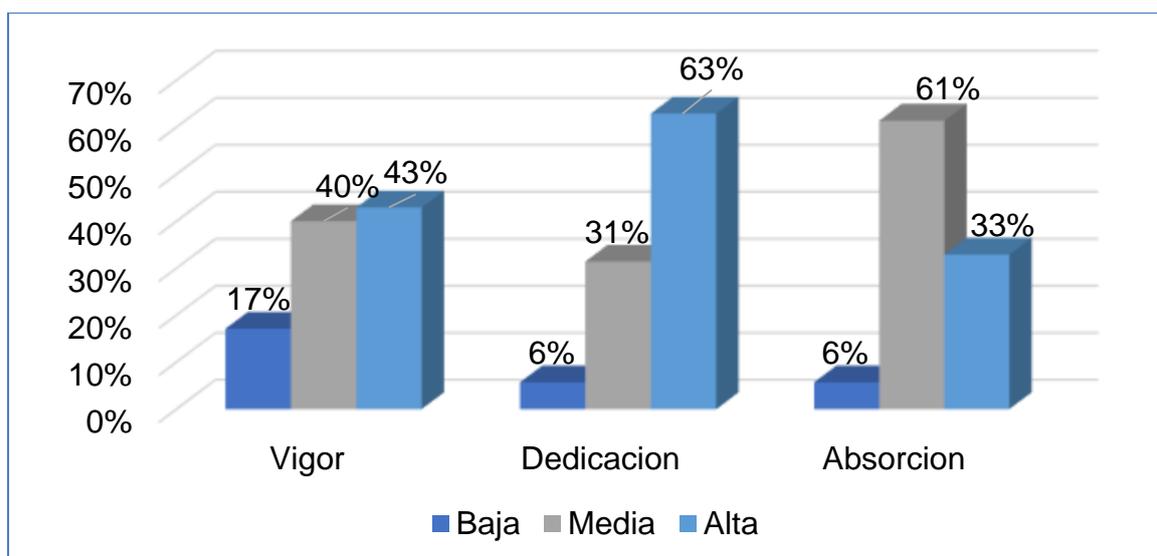
Analizar el nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Niveles	Dimensiones de Compromiso Organizacional					
	Vigor		Dedicación		Absorción	
	fi	%	fi	%	fi	%
Baja	12	17%	4	6%	4	6%
Media	28	40%	22	31%	43	61%
Alta	30	43%	44	63%	23	33%
Total	70	100	70	100	70	100

Nota: Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yauyos.

Figura 2

Opinión de los servidores sobre el nivel de las dimensiones de la V2.



Nota: Datos tomados de la tabla 3.

La figura 2 muestra el grado de importancia que los servidores perciben en cada dimensión del compromiso organizacional en el lugar de estudio, según porcentajes:

El 43% de los servidores manifestaron que el grado de importancia que le dan al vigor es de nivel alto, igual que el 63% de los servidores mencionaron que el nivel de importancia que se le da a la dedicación es de nivel alto y el 61% indicaron que el nivel de importancia que se le da a la absorción es de nivel medio.

Estadística descriptiva

Tabla 4

Tabla cruzada Soporte institucional para el trabajo y Compromiso Organizacional

			Compromiso Organizacional				Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Soporte institucional para el trabajo	Casi nunca	Recuento	4	4	1	0	9
		% del total	5,7%	5,7%	1,4%	0,0%	12,9%
	Algunas veces	Recuento	1	3	5	2	11
		% del total	1,4%	4,3%	7,1%	2,9%	15,7%
	Casi siempre	Recuento	1	15	20	1	37
		% del total	1,4%	21,4%	28,6%	1,4%	52,9%
	Siempre	Recuento	1	2	10	0	13
		% del total	1,4%	2,9%	14,3%	0,0%	18,6%
Total	Recuento	7	24	36	3	70	
	% del total	10,0%	34,3%	51,4%	4,3%	100,0%	

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

De acuerdo a la tabla 9 indica que el 12,9% de los que fueron encuestados, corroboraron que casi nunca el soporte institucional para el trabajo es bueno. El 5.7% indican que casi nunca el compromiso organizacional es bueno y el 1.4% dicen que casi siempre es bueno.

El 15,7 % de los encuestados sobre el soporte institucional para el trabajo manifiestan que algunas veces es bueno de los cuales el 1.4% de los encuestados del compromiso organizacional casi siempre es bueno, el 4.3% algunas veces es bueno, el 7,1% indico que casi siempre es bueno y el 2,9% siempre es bueno.

El 52,9% de los encuestados sobre el soporte institucional para el trabajo manifiestan que algunas veces es bueno de los cuales el 1,4%de los encuestados del compromiso organizacional casi siempre es bueno, el 21,4%algunas veces es bueno, el 28,6%indico que casi siempre es bueno y el 1,4% siempre es bueno

El 18,6%de los encuestados sobre el soporte institucional para el trabajo manifiestan que algunas veces es bueno de los cuales el 1,4%de los encuestados del compromiso organizacional casi siempre es bueno, el 2,9% algunas veces es bueno, el 14,3%indico que casi siempre es bueno.

El 100% el soporte institucional para el trabajo, cualquiera sea el nivel, el 10,0% dio como resultado que casi nunca es buena el compromiso organizacional, el 34,3% algunas veces es buena y el 51,4% hizo mención que casi siempre es buena, el 4,3% siempre es buena

Tabla 5*Tabla cruzada de la Satisfacción por el trabajo y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional				Total	
		Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Satisfacción por el trabajo	Casi nunca	Recuento	2	2	2	0	6
		% del total	2,9%	2,9%	2,9%	0,0%	8,6%
	Algunas veces	Recuento	3	10	7	1	21
		% del total	4,3%	14,3%	10,0%	1,4%	30,0%
	Casi siempre	Recuento	2	10	20	2	34
		% del total	2,9%	14,3%	28,6%	2,9%	48,6%
	Siempre	Recuento	0	2	7	0	9
		% del total	0,0%	2,9%	10,0%	0,0%	12,9%
Total		Recuento	7	24	36	3	70
		% del total	10,0%	34,3%	51,4%	4,3%	100,0%

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

De acuerdo a la tabla 10 indica que el 8,6% de los colaboradores que fueron encuestados, mencionaron sobre la satisfacción por el trabajo que casi nunca es buena. El 2,9% indico que casi nunca el compromiso organizacional es bueno, el 2,9% algunas veces, 2,9% y y el 2,9% casi siempre es buena.

El 30,0% de los encuestados sobre la satisfacción por el trabajo manifiestan que algunas veces es bueno de los cuales, el 4.3% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca es bueno, el 14,3% algunas veces es bueno, el 10,0% indico que casi siempre es bueno y el 1,4% siempre es bueno.

El 48,6% de los encuestados sobre satisfacción por el trabajo manifiestan que casi siempre es bueno de los cuales el 2.9% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca es bueno, el 14.3 %algunas veces es bueno, el 28,6%indico que casi siempre es bueno y el 2.9% siempre es bueno

El 2,9% de los encuestados sobre la satisfacción por el trabajo manifiestan que siempre es bueno de los cuales el 2.9% de los encuestados del compromiso organizacional algunas veces y el 10.0 % casi siempre es buena.

El 100% la satisfacción por el trabajo, cualquiera sea el nivel, el 10,0% dio como resultado que casi nunca es buena el compromiso organizacional, el 34,3% algunas veces es buena y el 51,4% hizo mención que casi siempre es buena, el 4,3% siempre es buena.

Tabla 6*Tabla cruzada Bienestar logrado a través del trabajo y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional				Total	
		Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Bienestar logrado a través del trabajo	Nunca	Recuento	2	0	2	0	4
		% del total	2,9%	0,0%	2,9%	0,0%	5,7%
	Casi nunca	Recuento	2	2	0	0	4
		% del total	2,9%	2,9%	0,0%	0,0%	5,7%
	Algunas veces	Recuento	1	3	2	0	6
		% del total	1,4%	4,3%	2,9%	0,0%	8,6%
	Casi siempre	Recuento	2	10	12	1	25
		% del total	2,9%	14,3%	17,1%	1,4%	35,7%
	Siempre	Recuento	0	9	20	2	31
		% del total	0,0%	12,9%	28,6%	2,9%	44,3%
Total	Recuento	7	24	36	3	70	
	% del total	10,0%	34,3%	51,4%	4,3%	100,0%	

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

De acuerdo a la tabla 11 muestra que el 5,7% de los que fueron encuestados, los servidores de la Municipalidad distrital de Yauyos mencionaron sobre el bienestar logrado a través del trabajo que nunca es buena. El 2,9% indico que casi nunca el compromiso organizacional es bueno, el 2,9% casi siempre es buena.

El 5,7% de los encuestados el bienestar logrado a través del trabajo manifiestan que casi nunca es bueno de los cuales, el 2,9% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca es bueno y el 2,9% algunas veces es buena.

El 8,6% de los encuestados sobre el bienestar logrado a través del trabajo manifiestan que algunas veces. el 1.4% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca es bueno, el 4.3% algunas veces es bueno y el 2,9% indico que casi siempre es bueno

El 35.7% de los encuestados sobre el bienestar logrado a través del trabajo manifiestan que casi siempre es bueno de los cuales el 2.9% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca y el 14.3 % algunas veces es buena, el 17.1% indico que es casi siempre bueno y el 1.4% siempre es buena.

El 44.3% de los encuestados sobre el bienestar logrado a través del trabajo manifiestan que siempre es bueno de los cuales el 12.9% de los encuestados del compromiso organizacional algunas veces y el 28.6% casi siempre es buena y el 2.9% indico que siempre es buena.

El 100% de los encuestados sobre el bienestar logrado cualquiera sea el nivel, el 10,0% dio como resultado que casi nunca es buena el compromiso organizacional, el 34,3% algunas veces es buena y el 51,4% hizo mención que casi siempre es buena, el 4,3% siempre es buena.

Tabla 7*Tabla cruzada Desarrollo personal y Compromiso Organizacional*

		Compromiso Organizacional				Total	
		Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Desarrollo personal	Casi nunca	Recuento	3	2	1	0	6
		% del total	4,3%	2,9%	1,4%	0,0%	8,6%
	Algunas veces	Recuento	2	8	7	1	18
		% del total	2,9%	11,4%	10,0%	1,4%	25,7%
	Casi siempre	Recuento	2	13	23	2	40
		% del total	2,9%	18,6%	32,9%	2,9%	57,1%
	Siempre	Recuento	0	1	5	0	6
		% del total	0,0%	1,4%	7,1%	0,0%	8,6%
Total		Recuento	7	24	36	3	70
		% del total	10,0%	34,3%	51,4%	4,3%	100,0%

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

De acuerdo a la tabla 12 indica que el 8.6% de los que fueron encuestados, los servidores de la Municipalidad distrital de Yauyos mencionaron sobre el desarrollo personal casi nunca es buena. El 4.3% indico que casi nunca el compromiso organizacional es bueno, el 2,9% indico que algunas veces es buena y el 1.4% dijeron que casi siempre es buena.

El 25,7% de los encuestados el desarrollo personal manifiestan que casi nunca es bueno de los cuales, el 2,9% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca es bueno y el 11.4% algunas veces es buena, el 10.0% indico que casi siempre es buena y el 1.4% siempre es buena

El 57.1% de los encuestados sobre el desarrollo personal manifiestan que casi siempre es buena. el 2.9% de los encuestados del compromiso organizacional casi nunca es bueno, el 18.6% algunas veces es bueno y el 32.9% indico que casi siempre es bueno y el 2.9% siempre es bueno.

El 8.6% de los encuestados sobre el desarrollo personal manifiestan que siempre es bueno de los cuales el 2.9% de los encuestados del compromiso organizacional

casi nunca y el 1.4 % algunas veces es buena y el 7.1% indico que siempre bueno

En conclusión, el 100% de los encuestados sobre el desarrollo personal cualquiera sea el nivel, el 10,0% dio como resultado que casi nunca es buena el compromiso organizacional, el 34,3% algunas veces es buena y el 51,4% hizo mención que casi siempre es buena, el 4,3% siempre es buena.

Estadística inferencial

Tabla 8

La investigación obtuvo la prueba de normalidad, tuvo en consideración el tipo de distribución de los elementos si eran paramétrico y no paramétricos.

Prueba de normalidad de la Calidad de Vida laboral y Compromiso Organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral	,108	70	,042	,947	70	,005
Compromiso organizacional	,139	70	,002	,941	70	,003

*. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

La tabla 13 representa el resultado de la prueba de normalidad de las variables. Como la muestra fue superior a 50 elementos el estadístico utilizado fue Kolmogorov-Smirnov^a. El p valor resulto en 0,042 para la primera variable y 0,002 para la segunda variable que fueron menor al nivel de significancia de 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna; indicando que la distribución no es normal.

Prueba de hipótesis específica número uno

H0: No existe relación significativa entre soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

H1: Si existe relación significativa entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre soporte institucional para el trabajo y el Compromiso Organizacional.

			Soporte institucional para el trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Soporte institucional para el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,303*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,303*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	70	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

Tabla 14 se observó, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,303, lo que señala una correlación positiva media. Con respecto al valor de la significancia el cual es 0,011 menor a 0.05, y permite comprobar la relación de la primera dimensión y la segunda variable, se resume a la comprobación de la investigación (Hi), demostrando que existe una relación significativa entre la dimensión y la variable ya mencionadas.

Prueba de hipótesis específica número cuatro

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

H1: Si existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre la Satisfacción por el trabajo y el Compromiso Organizacional.

			Satisfacción por el trabajo	Compromi so organizaci onal
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,425**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

Indica tabla 15 que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,425, obteniendo correlación positiva media. Con respecto al valor de 0,000 siendo menor a 0.05, que permitió comprobar la relación de dimensión y variable, comprobando la hipótesis alterna de la investigación (Hi), demostrando que existe una relación.

Prueba de hipótesis específica número cinco

H0: No existe relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

H1: Si existe relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el Compromiso Organizacional.

			Bienestar logrado a través del trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Bienestar logrado a través del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

En la tabla 16 se mostró, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un resultado de 0,390, indicando una correlación positiva media. El valor de la significancia es $0,001 < 0,05$, lo cual permite comprobar la relación, comprobando la hipótesis alterna de la investigación (H_1), manifestando que si existe relación entre dimensión y variable.

Prueba de hipótesis específica número Seis

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

H1: Si existe relación significativa entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre el desarrollo personal y el Compromiso Organizacional.

			Desarrollo personal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	70
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Matriz de datos de la investigación – SPSS V.25.

En el resultado de la tabla 17 el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un 0,492, indicando una correlación positiva media. Obteniendo un valor de significancia de 0,000 > 0.05, que nos permite comprobar la relación de la dimensión y variable,

V. DISCUSIÓN

El estudio señaló como objetivo general: Analizar la relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

El análisis de la tabla 6, tuvo como resultado un Rho Spearman de ($r=0,461$) demostrando una relación positiva media entre ambas variables. Lo mencionado demuestra que en los procesos que realiza, existe relación entre la primera variable y la segunda variable. Datos que fueron comparados con los resultados encontrados del estudio realizado por el autor Ríos Depaz, t. (2016), en su tesis titulada, Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles, Carhuas, Ancash 2016, demostrando un Rho Spearman ($r=0.867$), obteniendo una correlación positiva muy fuerte estos resultados confirmaron que existe relación entre las dos variables mencionadas, con los resultados mostrados, se reafirma que la Calidad de vida laboral se relaciona de manera favorable con el Compromiso organizacional, no obstante, se discrepa el nivel de correlación al existir incompatibilidad, puesto que en este estudio hace mención a un nivel de correlación positiva media, mientras que en el estudio de Ríos se mostró una correlación positiva muy fuerte. Para Leander I. Klein et al. (2019), definen que la calidad de vida laboral como un objeto de estudio con enfoque socio técnico, en la cual los empleados o trabajadores son los “engranajes” de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral que es la base para un mejor rendimiento de tal manera demuestra una fortaleza en la relaciones armoniosas entre los colaboradores donde se refleja el desarrollo de las personas en sus capacidades, visto que si tienen un buen manejo de la calidad de vida laboral en la organización u entidad, la capacidad aportada por cada colaborador ayudara a alcanzar las metas y resultados deseados, así mismo representa también una debilidad si el colaborador no mantiene un buen equilibrio de calidad de vida laboral y compromiso laboral ya que tienden a dejar de ser un equipo y trabajar cada uno por su parte abandonando el fin principal, la organización puede ir en declive ya que al no sentirse identificado con la entidad el colaborador no aportara y el servicio que brinde no será la adecuada minimizando la importancia de las planificación de la organización y de esta manera la atención

de la metas serán incumplidas y no logran cumplir o llegar a los resultados deseados.

El objetivo específico uno, busca establecer la relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Se muestra en la tabla 15 el resultado un Rho de Spearman de 0,303 existiendo una correlación positiva media. Manifiesta López Silva, P. C. (2020), en su tesis titulada, Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera el Tropical, Chiclayo 2020. Donde obtuvo un Rho de Spearman 0.770 existiendo relación entre las dos variables. El resultado de las tesis de investigación se puede indicar que existe una correlación entre las dos variables, aunque se discrepa en el grado de correlación entre ambos resultados. Para Loli et al. (2018), dice que el soporte institucional para el trabajo son los colaboradores ellos aportan su conocimiento sobre el trabajo demostrando su habilidades para desarrollarse y competencias demostrando su compromiso con la organización y los que no tienen una debida satisfaccion en el trabajo, no tienden a realizar bien sus actividades y no tienen una motivación adecuada siendo la debilidad para la organización, ya que si los colaboradores no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, no podran realizar un buen servicio, haciendo que la organización ingrese a una rutina de trabajo por obligacion mas no por conviccion de la misma forma que su fortaleza de esta dimencion seria que teniendo un buen soporte institucional los colaboradores serian el eje que logre sacar adelante a la organización y de esta forma cumplir con los objetivos propuestos sin sentirse obligados a cumplir una funcion.

El objetivo específico número dos es determinar la relación entre satisfacción por el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

En la cual la tabla 16 tiene un Rho de Spearman de 0,425 evidenciando una correlación positiva media. Según Asenjo Flores, i. (2016), en su tesis titulada, Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad – Lima 2016, obtuvo como resultado Rho de Spearman de ($r= 0,337$), teniendo una correlación positiva media en la cual existe una correlación significativa entre las variables. Comparando resultados de los dos trabajos de

investigación, existe una correlación entre las dos variables, aunque se discrepa en el grado de correlación. Para Santos Sanchez, G. (2017), la satisfacción por el trabajo de un colaborador y el entorno laboral es de relevancia. Hay numerosas investigaciones que constatan que el trabajador tiene una fidelidad con la organización, la fortaleza en esta teoría con respecto a la dimensión es muy favorable demostrando que si el trabajador se siente identificado con la organización, siente lazos entre colegas y contando con un sistema de incentivos brindaran un mejor servicio, aportando conocimientos y experiencia para la mejora continua de la institución, así mismo la debilidad de la teoría se dificultara si la entidad les ofrece malas condiciones laborales, salario bajo, desigualdad en el trato laboral fomentando de esta manera que cada personal, no se sienta a gusto con su trabajo y culmine con un desequilibrio en la entidad.

El tercer objetivo, determinar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

En la tabla 17 el resultado del Rho Spearman fue de 0,390 por lo que el resultado denotó una correlación positiva considerable. Cotejado con los resultados de Según Vizcaíno cruz, i. (2020) en su tesis, Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario. Obtuvo como resultado un Rho de Spearman correlación fuerte de 0.638 mayor a la satisfacción laboral y mayor nivel de compromiso organizacional. Se afirma que las dos tesis si tienen relación puesto que dichos resultados son muy próximos, aunque se discrepa en el grado de correlación ya que para Vizcaíno obtiene una correlación fuerte. Para Jara Villaorduña, E. (2016), afirma que el bienestar logrado hace referencia a la actitud de los colaboradores obteniendo una satisfacción psicológica, física, social y económica del ambiente de trabajo en el que se encuentra para obtener productividad y pueda mejorar la cultura organizacional, haciendo una de sus fortalezas las condiciones físicas que se le pueda brindar en el trabajo para poder autorrealizarse y tomar decisiones independientemente con un nivel de compromiso en la organización de tal manera que se logre un liderazgo, firme que conlleve al cumplimiento de metas de la organización y todo ello se podrá realizar con las capacitaciones, horarios flexibles, bonificaciones que incentiven al personal

que se sienta importante para la organización, a su vez las debilidades que pueda mostrar esta teoría podría perjudicar a la entidad cuando no se manifieste ninguno de lo mencionado por parte de la entidad a sus colaboradores, no se sentirán involucrados ya que su trabajo realizado no será valorado y no podrán reafirmar su compromiso organizacional, la actitud que muestre el personal frente al desinterés por el bienestar que la entidad les ofrece les limitará a desenvolverse y demostrar sus capacidades porque no verán que los esfuerzos que ellos realicen sean recompensados contagiando a todos los colaboradores con la misma actitud negativa de ofrecer todo de sí.

El cuarto objetivo, determinar la relación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; En la tabla 18 el resultado de un Rho Spearman fue de 0,492 por lo que el resultado denotó una correlación positiva media. Contrastado con los resultados de Alfante Huanca, M. (2020), en su tesis, Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del centro de salud Vallecito y centro de salud Simón Bolívar. Alcanzó como resultado un Rho de Spearman correlación fuerte de 0.791 logrando una correlación positiva muy fuerte. Se afirma que en los dos trabajos sí tienen relación puesto que dichos resultados son muy próximos, aunque se discrepa en el grado de correlación obteniendo uno mayor que el otro en dicha correlación. Según Panduro, C. (2019), manifiesta que el desarrollo personal del trabajo es un tema conocido en el tema laboral en las empresas en general, dentro de ello se encuentra un factor que determine la secuencia de sus objetivos laborales, sus fortalezas sobresaliente de esta teoría es la dedicación que ellos realizan en el trabajo para poder desarrollar sus capacidades y de tal forma sobresalir o subir de nivel, demostrando sus capacidades como la integridad, el autocontrol en el trabajo que realiza, la creatividad para lograr sus propias metas trasadas a nivel personal dentro de la organización, la persistencia que demuestre en su entorno, para lograr sus objetivos, generando crecimiento tanto profesionalmente y a su vez aportando a la entidad que con el servicio eficiente que ofrese lidere y genere rentabilidad y un buen servicio a la población por otro lado la debilidad que la teoría podría brindar es por desinterés fomentado no demostrar las capacidades y quedarse en su lugar de confort negativo donde no aporte y solo cumpla con sus obligaciones en su horario establecido, donde no le permitan

demostrar sus conocimiento por la falta de confianza o desinterés y desconocimiento hacia las metas trasadas por la organización, retrasando de tal manera la buena atención y demostrando una mala imagen y que solo se conforme con el trabajo obtenido sin expectativas a la mejora de su profesión, sin el interés de desarrollarse profesionalmente queriendo ocupar un puesto más o subir de nivel por el exceso de confianza que ya tiene un trabajo seguro.

VI. CONCLUSIÓN

Identificando los objetivos que se planteó y los resultados obtenidos de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

1. Se analizó la existencia de la relación entre ambas variables mediante un Rho Spearman, de 0,461 indico una correlación positiva media. En conclusión, la implementación de las dos variables en la municipalidad distrital de Yauyos es de suma urgencia para que se puedan desarrollar los colaboradores correctamente tanto en lo laboral como profesional.

2. Se determinó la existencia de relación entre soporte institucional para el trabajo y compromiso organizacional obteniendo un Rho Spearman de un 0,303 lo cual demuestra una correlación positiva media. En conclusión, los colaboradores no cuentan con el respaldo adecuado de la municipalidad para su superación profesional y personal.

3. Se determinó la objetividad de relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional mediante un Rho Spearman, donde se obtuvo 0,425 la cual indico una correlación positiva media. resumiendo, que los colaboradores de la municipalidad distrital de Yauyos deberían llegar a cumplir sus funciones correctamente; pero no lo realizan porque no existe un compromiso con la institución.

4. Se determinó la existencia de relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional mediante un Rho Spearman, donde se obtuvo 0,390 la cual indico una correlación positiva media. En conclusión, los trabajadores no tienen un bienestar laboral porque cumplen funciones diferentes llegando al estrés laboral.

5. Se determinó la existencia de relación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional mediante un Rho Spearman, donde se obtuvo 0,492 indicando una correlación positiva media. Llegando a la conclusión, que a los trabajadores de la municipalidad no tienen un desarrollo personal porque no existe una motivación adecuada para que puedan desarrollar sus funciones y poder comprometerse con la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad distrital de Yauyos continuar con las mejoras continuas que ofrece a sus servidores públicos ya que de eso depende su comportamiento organizacional, todo con el fin de mantenerlos productivo y ellos puedan incrementar su nivel laboral ya su vez brindar una mejor atención a la población del distrito de Yauyos.
2. En función a las respuestas de los servidores de la Municipalidad distrital de Yauyos, se recomienda a Gerencia Municipal enfatizar en la retroalimentación a sus servidores públicos, con capacitaciones que refuercen sus conocimientos.
3. De acuerdo a las respuestas, se recomienda a la jefatura de Recursos Humanos de la municipalidad de Yauyos, implantar incentivos económicos como no económicos, que agüe sentir al servidor que está cumpliendo con su función y sus metas trazadas y se sienta valorado como parte esencial de la Municipalidad distrital de Yauyos.
4. De acuerdo a las respuestas, se recomienda al área de Recursos Humanos mantener el énfasis en los servidores públicos brindarles asistencia psicológica y salud, ya que como servidores dedicados a la atención de la población siempre están sometidos a constante estrés por la misma presión del trabajo.
5. En función a las respuestas de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Yauyos, que mencionaron que el 57,1% casi siempre la dimensión desarrollo personal se relaciona con el compromiso organizacional, se recomienda al área de Recursos Humanos y Presupuesto equilibrar los salarios de los servidores de acuerdo a sus estudios, grados y experiencias profesionales obtenidas para que así se puedan dar cuenta que el trabajo que realizan son bien recompensados y remunerados.

REFERENCIAS

- Alegre Bueno , M. (2021). La Seguridad y salud laboral en un cambiante mundo del trabajo: Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo para el período 2021-2027. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* n° 195. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer>
- Alfonse huanca , m. (2020). *calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del centro de salud vallecito i-3 y centro de salud simon bolivar*. puno. obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/unap>
- Asenjo flores, i. (2016). *calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad – lima, 2016*. lima. obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1107/asenjo>
- Baco Alviter, d. (2021). *“organización del tiempo libre, una herramienta para favorecer el aprovechamiento escolar: intervención educativa*. Lima. Obtenido de <https://acervodigitaleducativo.mx/bitstream/handle/acervodigital>
- Bermudez Palomeque, M. (2017). determinación de la correlación estadística entre las variables del comportamiento organizacional en la empresa reyver s.a. obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/488/1>
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo , D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Vols. ISBN: 978-9942-765-44-4). Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1>
- Calizaya López, J., Morales Palao, B., Pinto Pomareda , H., & Bellido Medina , B. (05 de octubre de 2020). Analisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales. DOI: 10.47460/uct.v24i106.390. Obtenido de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/698>
- Castro, P. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018>
- Cernas Ortiz, D., & Nava Rogel, R. (2020). Organizational Commitment and Grade Point Average in MBA Students: The Moderating Effect of Allocentric and Idiocentric Tendencies. (15-Abr, Ed.) *REDIE* vol.21. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607>
- Cespedes Guevara, N. (2017). *Estadística inferencial*. Colombia : Areandino. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina>

- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Buenos Aires, Argentina:Editorial Teseo.Obtenido de<http://saludpublica.cucs.udg>.
- Contreras Quevedo, C. A. (2015). *Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México.* 37–42.
- Contreras Quevedo, C. (2017). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *vol. 17no.52* Obtenido de <https://www.scielo.cl/scielo.php?script>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/21>
- De la cruz , p., & resendiz chávez, m. (2017). adaptación y validación mexicana de la utrecht work engagement scale, versión para estudiantes. , *vol. 25, no. 2*(pp.35-43.).Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2019). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Innova Educación.* Obtenido de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index>.
- Ferreira, M. (2016). Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. In *Aletheia* (Segunda ed, Issue 42). Edições Ler, Pensar, Agir.
- Gabriel, J., Castro , C., Ververde , A., & Indacochea , B. (2017). *Diseños experimentales teoría practica* . Compas . Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000>
- García, R. (Noviembre de 2017). resultados de la encuesta para modernizar la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo. *gestión práctica de riesgos laborales*, N° 153 . Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdf>
- González gascón, e. (2017). el trabajo colaborativo como herramienta para el desarrollo personal. una experiencia en una asignatura de marketing. *revista de ciencias de la comunicación e información*, *vol. 22, nº 2*, 75-88. obtenido de <http://www.revistaccinformacion.net/index.php/rcci/article/view/73/48>
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). *Data collection techniques and instruments*(Vols.Vol.9,No.17).Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx>

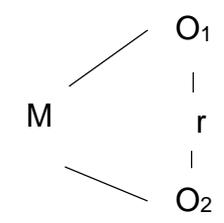
- Hernández S, R. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp->
- Hernandez Sampiere , R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico : McGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp>
- Jara Villaorduña, E. (2016). Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos EsSalud Lima. 2016. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Leander I. Klein, breno a. D. Pereira, & ricardo b. Lemos. (2019). Quality of working life: parameters and evaluation in the public service.
- Loli, A., Danielli , J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). *La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima*. Lima . Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>
- López Silva, P. C. (2020). *“Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52732>
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement para el desarrollo de la persona. *STUDIES*, 14, 53–63
- McMillan , J., & Schumacher, S. (2016). *Investigación Educativa*. España: Person . Obtenido de <https://des-for.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan>
- Medina Jimenez , P., & Gonzales , C. (2021). *La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional*. España: ISSN edición impresa:1699-2105.ISSN.Obtenido de <https://revistas.um.es/educatio>
- Molero, D. (Marzo de 2018). ¿Cómo será el puesto de trabajo en 2025? Fujitsu da las claves. (Capital Humano, nº 329), Capital Humano, nº 329. Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer>
- Navarro, M., Febles, G., & Torres, V. (2016). Utilization of the index of efficiency for estimating the influence of seed vigor on growth and seedling development . *Scientific Information System , ol. 50, núm. 4, , pp. 593-605.*
- Ñaupas Paitá, H. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: - 4a. Edición. Bogotá:. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia>
- Panduro , c. (2019). el proceso del desarrollo de personal y la satisfaccion laboral

- en la red de salud leoncio prado de tingo maría - 2017. tingo maria. obtenido de <https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle>
- Rendón Macías, M., Villasís Keeve, M., & Miranda Novales, M. (2016). *Estadística descriptiva*. (n. 4. vol. 63, Ed.) México. Obtenido de <https://www.redalyc.org>
- Ríos Depaz, t. (2016). *calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; carhuaz, ancash,2016.lima*.obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream>
- Santos Sanchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis>
- Vizcaíno cruz, i. (2020). *análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Wouter, R., Euwema, M., Schaufeli, W., & Deprez, J. (2019). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. *Career Development International, Vol.25 No.4*,Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl>
- Zapata Rotundo, G., & Hernández Arias , A. (2018). Absorptive capacity: a literature review and a model of its determinants. *vol. 8, núm. 16, pp. 121-140* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5045/504554929009/html/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos – 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: Por lo que procedemos a los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?; ¿De qué manera se relaciona la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el soporte institucional para el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre seguridad en el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021;</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Se relaciona directa y significativa el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: Se relaciona directa y significativa la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Se relaciona directa y significativa la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Se relaciona directa y</p>	<p>VARIABLE 1: Calidad de vida laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soporte institución 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 <p>VARIABLE 2: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción 	<p>TIPO DE ESTUDIO: Aplicada</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal correlacional</p> <p>ESQUEMA DEL DISEÑO:</p>  <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación de las variables</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: 70 servidores</p>

<p>Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?; ¿De qué manera se relaciona la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?; ¿De qué manera se relaciona la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?; ¿De qué manera se relaciona el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?; ¿De qué manera se relaciona desarrollo personal y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021?; ¿De qué manera se</p>	<p>Determinar la relación entre integración al puesto de trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre satisfacción por el trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre el desarrollo personal y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Determinar la relación entre administración del tiempo libre y compromiso</p>	<p>significativa satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Se relaciona directa y significativa el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Se relaciona directa y significativa el desarrollo personal y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021; Se relaciona directa y significativa administración del tiempo libre y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.</p>	<p>públicos. Muestra: 70 servidores públicos obtenidos mediante un censo.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO: La técnica utilizada sera la encuesta y los instrumentos utilizados serán cuestionarios sobre calidad de vida laboral y compromiso organizacional.</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS: Estadística descriptiva (Tablas de frecuencia, gráficas de barra, tortas y cálculo de estadígrafos tales como media, mediana, moda, desviación estándar y coeficiente de variación) y estadística inferencial (Correlación de rangos de Spearman).</p>
--	---	--	---

relaciona administración organizacional de los
del tiempo libre y el servidores públicos en la
compromiso Municipalidad Distrital de
organización de los Yauyos en el año 2021.
servidores públicos en la
Municipalidad Distrital de
Yauyos en el año 2021?

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Según Klein et al. (2019) definen a la calidad de vida laboral como un objeto de estudio con enfoque socio técnico, en la cual los empleados o trabajadores son los “engranajes” de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor rendimiento. El desarrollo de las organizaciones depende en sus empleados involucrados para alcanzar su misión, metas y resultado.	La variable se medirá mediante la técnica de la encuesta y se utilizará el instrumento del cuestionario que cuenta con 7 dimensiones, 20 indicadores y 27 Ítems medidos a través de la escala de Likert. Este cuestionario se realizará para encuestar a los funcionarios de la municipalidad distrital de Yauyos.	Soporte institución para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de trabajo • Supervisión laboral • Apoyo de los superiores • Evaluación del trabajo • Procedimiento de trabajo • salarios • Insumos para el trabajo • Derechos contractuales de los trabajadores • Motivación • Ambiente de trabajo • Dedicación al trabajo • Participación en el trabajo • Reconocimiento por el trabajo 	Ordinal

Desarrollo

personal del
trabajador

- Integración con la institución
- Beneficios del trabajo
- Evaluación de la salud general

Administración
del tiempo
libre

- Logros
 - Expectativas de mejora

 - Planificación del tiempo libre
 - Equilibrio entre trabajo y vida familiar
-

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de calidad de vida laboral

Estimado SERVIDOR PÚBLICO, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo de establecer la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con una aspa (X)

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Reactivos	1	2	3	4	5
1. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
2. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores.					
3. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
4. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.					
5. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
6. Considero que los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución son los adecuados.					
7. Considero que las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son las adecuadas.					
8. Considero que la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo son los adecuados.					
9. Considero que el trato que tengo con mis compañeros de trabajo es el adecuado.					
10. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
11. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					

12. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
13. Las funciones que desempeño en esta institución son las adecuadas.					
14. Considero que las tareas que se me asignan son las adecuadas.					
15. Considero que las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo son las adecuadas.					
16. Considero que la cantidad de trabajo que realizo es el adecuado.					
17. Considero que la duración de mi jornada de trabajo es la adecuada.					
18. La forma de contratación, con que cuento en este momento es el adecuado.					
19. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
20. Las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es el adecuado.					
21. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
22. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
23. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
24. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
25. Estoy comprometido con el logro de los objetivos de la institución					
26. Mis actividades laborales me permiten pasar tiempo con mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
27. Siempre llevo trabajo a casa.					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario de compromiso organizacional

Estimado SERVIDOR PÚBLICO, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo de establecer la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos en el año 2021.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con un aspa (X)

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Reactivos	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía					
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
5. Soy muy persistente en mi trabajo					
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo					
9. Mi trabajo me inspira					
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11. Mi trabajo es retador					
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
15. Estoy inmerso en mi trabajo					
16. Me "dejo llevar" por mi trabajo					
17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4 Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos - 2021

AUTORA: CHURAMPI PAUYAC, Caroley Margarita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CALIDAD DE VIDA LABORAL objeto de estudio con enfoque sociotécnico, en la cual los empleados o trabajadores son los "engranajes" de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor rendimiento (Klein et al., 2019)	Soporte institucional para el trabajo	Apoyo en la solución de problemas	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.						X		X		X		X		
		Interés por la calidad de vida	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores.						X		X		X		X		
		Retroalimentación	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.						X		X		X		X		
		Inducción y supervisión del trabajo	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que						X		X		X		X		

			debo de hacer mi trabajo.							X		X		X		X	
Seguridad en el trabajo	Satisfacción por el salario	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.								X		X		X		X	
	Satisfacción planes de retiro	Considero que los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución son los adecuados.								X		X		X		X	
	Satisfacción por las condiciones físicas de mi área laboral	Considero que las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son las adecuadas.								X		X		X		X	
	Satisfacción por los procedimientos de trabajo	Considero que la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo son los adecuados.								X		X		X		X	
Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trato de mis compañeros	Considero que el trato que tengo con mis compañeros de trabajo es el adecuado.								X		X		X		X	
	Apoyo de compañeros	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas								X		X		X		X	
	Objetivos de equipo	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.								X		X		X		X	

		Identificación con el trabajo	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.						X		X		X		X		
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Satisfacción por el trabajo	Satisfacción por las funciones	Las funciones que desempeño en esta institución son las adecuadas.						X		X		X		X		
	Satisfacción por las tareas	Considero que las tareas que se me asignan son las adecuadas.						X		X		X		X		
	Satisfacción por la iniciativa	Considero que las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo son las adecuadas.						X		X		X		X		
	Satisfacción por la carga laboral	Considero que la cantidad de trabajo que realizo es el adecuado.						X		X		X		X		
	Satisfacción por la jornada de trabajo	Considero que la duración de mi jornada de trabajo es la adecuada.						X		X		X		X		
	Satisfacción por mi contrato de trabajo	La forma de contratación, con que cuento en este momento es el adecuado.						X		X		X		X		

Bienestar logrado a través del trabajo	Integridad física, mental y social en actividades diarias	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)						X		X		X		X		
	Calidad de vivienda	Las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es el adecuado.						X		X		X		X		
	Integridad física, mental y social en actividades laborales	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales						X		X		X		X		
Desarrollo personal	Desarrollo de mis satisfactores personales y potencialidades	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución						X		X		X		X		
	Reconocimiento de usuarios	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo						X		X		X		X		
	Mejora de mi nivel de vida	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución						X		X		X		X		
	Compromiso con el logro de objetivos de la institución	Estoy comprometido con el logro de los objetivos de la institución						X		X		X		X		

Administración del tiempo libre	Tiempo libre con mi familia	Mis actividades laborales me permiten pasar tiempo con mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)						X		X		X		X		
	Desconexión laboral	Siempre llevo trabajo a casa.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre calidad de vida laboral”

OBJETIVO: Evaluar la de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos

DIRIGIDO A: Servidores públicos Municipalidad Distrital de Yauyos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FRITZ BERNARDINO AYARZA LOZANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos - 2021

AUTORA: CHURAMPI PAUYAC, Caroley Margarita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
<p align="center">CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>objeto de estudio con enfoque sociotécnico, en la cual los empleados o trabajadores son los "engranajes" de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor rendimiento (Klein et al., 2019)</p>	<p align="center">Soporte institucional para el trabajo</p>	<p>Apoyo en la solución de problemas</p>	<p>Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.</p>							X		X		X		X				
		<p>Interés por la calidad de vida</p>	<p>Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores.</p>								X		X		X		X			
		<p>Retroalimentación</p>	<p>Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.</p>									X		X		X		X		
		<p>Inducción y supervisión del trabajo</p>	<p>Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que</p>									X		X		X		X		

			debo de hacer mi trabajo.														
Seguridad en el trabajo	Satisfacción por el salario	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.						X		X			X		X		
	Satisfacción planes de retiro	Considero que los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución son los adecuados.						X		X			X		X		
	Satisfacción por las condiciones físicas de mi área laboral	Considero que las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son las adecuadas.						X		X			X		X		
	Satisfacción por los procedimientos de trabajo	Considero que la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo son los adecuados.						X		X			X		X		
Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trato de mis compañeros	Considero que el trato que tengo con mis compañeros de trabajo es el adecuado.						X		X			X		X		
	Apoyo de compañeros	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas						X		X			X		X		
	Objetivos de equipo	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.						X		X			X		X		

		Identificación con el trabajo	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.						X		X		X		X		
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Satisfacción por el trabajo	Satisfacción por las funciones	Las funciones que desempeño en esta institución son las adecuadas.						X		X		X		X		
	Satisfacción por las tareas	Considero que las tareas que se me asignan son las adecuadas.						X		X		X		X		
	Satisfacción por la iniciativa	Considero que las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo son las adecuadas.						X		X		X		X		
	Satisfacción por la carga laboral	Considero que la cantidad de trabajo que realizo es el adecuado.						X		X		X		X		
	Satisfacción por la jornada de trabajo	Considero que la duración de mi jornada de trabajo es la adecuada.						X		X		X		X		
	Satisfacción por mi contrato de trabajo	La forma de contratación, con que cuento en este momento es el adecuado.						X		X		X		X		

Bienestar logrado a través del trabajo	Integridad física, mental y social en actividades diarias	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)						X		X		X		X		
	Calidad de vivienda	Las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es el adecuado.						X		X		X		X		
	Integridad física, mental y social en actividades laborales	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales						X		X		X		X		
Desarrollo personal	Desarrollo de mis satisfactores personales y potencialidades	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución						X		X		X		X		
	Reconocimiento de usuarios	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo						X		X		X		X		
	Mejora de mi nivel de vida	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución						X		X		X		X		
	Compromiso con el logro de objetivos de la institución	Estoy comprometido con el logro de los objetivos de la institución						X		X		X		X		

Administración del tiempo libre	Tiempo libre con mi familia	Mis actividades laborales me permiten pasar tiempo con mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)							X		X		X		X		
	Desconexión laboral	Siempre llevo trabajo a casa.							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre calidad de vida laboral”

OBJETIVO: Evaluar la de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos

DIRIGIDO A: Servidores públicos Municipalidad Distrital de Yauyos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **HUANCA SOLÍS WILLIAM ENRIQUE**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos - 2021

AUTORA: CHURAMPI PAUYAC, Caroley Margarita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
	Soporte institucional para el trabajo	Apoyo en la solución de problemas	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.						X		X		X				
		Interés por la calidad de vida	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores.						X		X		X		X		

<p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>objeto de estudio con enfoque sociotécnico, en la cual los empleados o trabajadores son los "engranajes" de la organización, que se traduce en, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor rendimiento (Klein et al., 2019)</p>	<p>Retroalimentación</p> <p>Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.</p>							X		X		X		X		
	<p>Inducción y supervisión del trabajo</p> <p>Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que</p>							X		X		X		X		

<p>Seguridad en el trabajo</p>		debo de hacer mi trabajo.														
	Satisfacción por el salario	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.						X		X		X		X		
	Satisfacción planes de retiro	Considero que los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución son los adecuados.						X		X		X		X		
	Satisfacción por las condiciones físicas de mi área laboral	Considero que las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son las adecuadas.						X		X		X		X		

		Satisfacción por los procedimientos de trabajo	Considero que la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo son los adecuados.						X		X		X		X		
Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trato de mis compañeros	Considero que el trato que tengo con mis compañeros de trabajo es el adecuado.						X		X		X		X		
		Apoyo de compañeros	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas						X		X		X		X		
		Objetivos de equipo	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Identificación con el trabajo	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.						X		X		X		X		

Satisfacción por el trabajo		Satisfacción por las funciones	Las funciones que desempeño en esta institución son las adecuadas.						X		X		X		X		
		Satisfacción por las tareas	Considero que las tareas que se me asignan son las adecuadas.						X		X		X		X		

		Satisfacción por la iniciativa	Considero que las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo son las adecuadas.						X		X		X		X		
		Satisfacción por la carga laboral	Considero que la cantidad de trabajo que realizo es el adecuado.						X		X		X		X		
		Satisfacción por la jornada de trabajo	Considero que la duración de mi jornada de trabajo es la adecuada.						X		X		X		X		
		Satisfacción por mi contrato de trabajo	La forma de contratación, con que cuento en este momento es el adecuado.						X		X		X		X		
	Bienestar logrado a través del trabajo	Integridad física, mental y social en actividades diarias	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)						X		X		X		X		
		Calidad de vivienda	Las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es el adecuado.						X		X		X		X		
		Integridad física, mental y social en actividades laborales	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales						X		X		X		X		

Desarrollo personal	Desarrollo de mis satisfactores personales y potencialidades	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución						X		X		X		X		
	Reconocimiento de usuarios	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo						X		X		X		X		
	Mejora de mi nivel de vida	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución						X		X		X		X		
	Compromiso con el logro de objetivos de la institución	Estoy comprometido con el logro de los objetivos de la institución						X		X		X		X		
Administración del tiempo libre	Tiempo libre con mi familia	Mis actividades laborales me permiten pasar tiempo con mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)						X		X		X		X		
	Desconexión laboral	Siempre llevo trabajo a casa.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre calidad de vida laboral”

OBJETIVO: Evaluar la de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos

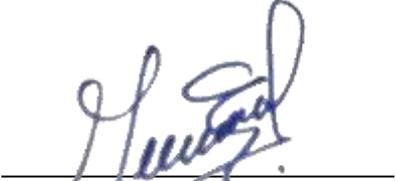
DIRIGIDO A: Servidores públicos Municipalidad Distrital de Yauyos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: YURIVILCA OSCANOVA, MARTIN ROMEO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos - 2021

AUTORA: Churampi Pauyac, Caroley Margarita

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía						X		X		X		X		
		Fuerza	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X		X		X		X		
		Motivación	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						X		X		X		X		
		Compromiso	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo						X		X		X		X		
			Soy muy persistente en mi trabajo						X		X		X		X		
			Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando						X		X		X		X		
	Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						X		X		X		X		
Entusiasmo		Estoy entusiasmado con mi trabajo						X		X		X		X			

Cmpromiso Es un estado mental positivo y satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción ((schaufeli et al. 2019).	Absorción	Orgullo	Mi trabajo me inspira						X		X		X		X				
			Estoy orgulloso del trabajo que hago						X		X		X		X				
			Mi trabajo es retador						X		X		X		X				
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							X		X		X		X			
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo							X		X		X		X			
				que pasa alrededor de mí															
Felicidad				Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						X		X		X		X			
Inmersión				Estoy inmerso en mi trabajo							X		X		X		X		
				Me "dejo llevar" por mi trabajo							X		X		X		X		
				Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre compromiso organizacional”

OBJETIVO: Evaluar el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos

DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yauyos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FRITZ BERNARDINO AYARZA LOZANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	------------	--------------------------



FIRMA DEL EVALUAD

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos - 2021

AUTORA: Churampi Pauyac, Caroley Margarita

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía						X		X		X		X		
		Fuerza	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X		X		X		X		
		Motivación	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						X		X		X		X		
		Compromiso	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo						X		X		X		X		
			Soy muy persistente en mi trabajo						X		X		X		X		
			Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando						X		X		X		X		
	Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						X		X		X		X		
		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo						X		X		X		X		
			Mi trabajo me inspira						X		X		X		X		

Compromiso organizacional Es un estado mental positivo y satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y Absorción (Schaufeli et al. 2019)	Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago							X		X		X		X			
		Mi trabajo es retador							X		X		X		X			
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							X		X		X		X		
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo							X		X		X		X		
		Felicidad	que pasa alrededor de mí															
			Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							X		X		X		X		
		Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo							X		X		X		X		
			Me "dejo llevar" por mi trabajo							X		X		X		X		
			Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario sobre compromiso organizacional”

OBJETIVO: Evaluar el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos

DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yauyos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HUANCA SOLÍS WILLIAM ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	------------	--------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos - 2021

AUTORA: Churampi Pauyac, Caroley Margarita

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Vigor	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía						X		X		X		X		
		Fuerza	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						X		X		X		X		
		Motivación	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						X		X		X		X		
		Compromiso	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo						X		X		X		X		
			Soy muy persistente en mi trabajo						X		X		X		X		
			Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando						X		X		X		X		
	Dedicación	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						X		X		X		X		
Entusiasmo		Estoy entusiasmado con mi trabajo						X		X		X		X			

Compromiso organizacional Es un estado mental positivo y satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al. 2019)	Orgullo	Mi trabajo me inspira							X		X		X					
		Estoy orgulloso del trabajo que hago							X		X		X		X			
		Mi trabajo es retador							X		X		X		X			
	Absorción	Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							X		X		X				
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo							X		X		X		X		
		Felicidad	que pasa alrededor de mí															
			Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							X		X		X		X		
		Inmersión	Estoy inmerso en mi trabajo							X		X		X		X		
			Me "dejo llevar" por mi trabajo							X		X		X		X		
			Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre compromiso organizacional"

OBJETIVO: Evaluar el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yauyos

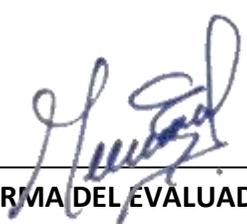
DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Yauyos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: YURIVILCA OSCANOVA, MARTIN ROMEO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	------------	--------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5 base de datos

Primera variable: Calidad de vida laboral

N°	X CALIDAD DE VIDA LABORAL																											
	X1 SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL				X2 SEGURIDAD EN EL TRABAJO				X3 INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO				X4 SATISFACCION POR EL TRABAJO				X5 BIENESTAR LOGRADO A			X6 DESARROLLO PERSONAL			X7 ADMINISTRACION					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5		
2	3	3	4	4	4	1	1	4	3	5	5	5	4	4	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	4	4	1	
3	3	3	4	4	4	1	1	4	3	5	5	5	4	2	4	3	3	1	5	5	5	3	3	3	5	5	1	
4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	
5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	1	
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	
7	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	1	
8	4	3	2	4	1	1	2	2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	1	5	4	5	3	3	3	5	3	3	
9	4	3	2	5	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5	4	1	
10	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	
11	4	4	3	4	2	1	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	2	5	5	2	
12	2	3	1	3	2	1	1	3	4	5	3	1	3	2	5	5	3	2	4	5	4	2	3	5	5	3	1	
13	4	2	1	3	1	4	2	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	1	
14	4	3	3	2	1	1	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	5	3	5	3	3	4	1	1	2	
15	3	5	3	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	
16	3	5	3	5	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	4	5	4	5	4	3	
17	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	1	5	1	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	5	2	5	5	1	3	5	3	2	
19	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	5	5	5	3	2	3	4	2	3	
20	5	5	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
21	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	1	
22	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	2	4	5	5	3	1	4	3	3	3	
23	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	1	1	1	
24	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
25	2	1	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	3	4	4	2	1	
26	3	3	2	3	4	2	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	1	3	5	4	5	5	3	4	4	1	2	
27	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	
28	4	4	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	
29	3	3	4	5	3	3	1	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	1	5	1	3	5	5	3	1	
30	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
31	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	2	
32	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	
33	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3
34	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
35	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	
36	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
37	1	3	2	3	1	3	3	2	5	3	5	5	4	4	4	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	
38	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	
39	1	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	
40	3	4	4	5	1	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	2	3	3	1	
41	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	
42	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	5	2	4	3	4	4	
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	1	5	5	3	1	
44	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	
45	4	4	5	5	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	1	
46	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
47	4	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	3	2	5	4	
48	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
49	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
50	2	4	5	1	5	4	1	1	2	4	3	1	1	1	1	5	5	1	1	1	3	3	1	1	1	4	4	
51	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	
52	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	
54	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	2	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	
57	5	4	5	4	1	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	
58	4	3	4	4	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	
59	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	1	
60	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	
61	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	2	4	5	5	3	2	
62	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	
63	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	2	
64	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	3	3	3	2	4	5	
65	4	3	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
66	3	4	4	4	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	1	1	5	5	4	1	2	5	3	3	
67	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
68	3	3	4	4	1	1	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	1	1	5	5	5	3	2	1	4	4	1	
69	3	3	4	4	1	1	4	3																				

Segunda variable: compromiso organizacional

N°	Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL																
	Y1 VIGOR					Y2 DEDICACION					Y3 ABSORCION						
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17
1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
7	2	1	1	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	3	3
8	1	2	2	3	3	3	2	4	4	4	5	5	3	4	2	4	4
9	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
10	2	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	3	2
12	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	5	2	4	4	3
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2
14	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2
15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	3
16	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
18	3	1	1	1	4	2	3	3	3	1	4	2	5	3	4	4	3
19	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
20	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4
21	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
22	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4
23	2	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3
24	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
25	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
26	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4
27	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
28	1	2	2	2	3	2	2	3	4	5	5	1	5	1	4	4	3
29	1	1	1	4	4	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	2	4
30	2	1	1	3	4	3	2	3	1	2	2	4	1	3	3	3	3
31	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3
32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
33	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
34	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3
36	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
37	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3
38	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3
39	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
40	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	5	1	5	4	4	4	4
41	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2
42	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3
43	2	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4
45	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2
46	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3
47	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3
48	3	3	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
49	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
50	3	2	2	4	4	5	5	5	3	5	3	2	5	2	4	5	4
51	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3	3
52	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3
53	2	1	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5
54	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	4	3	3	4	4
55	1	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
56	2	2	1	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5
57	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4
58	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	1	2
59	1	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
60	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
61	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	3	3	2	2	4	4
62	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
63	1	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3
64	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3
65	2	2	3	4	4	5	4	4	5	2	5	5	3	3	4	4	4
66	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	5	4	5	5	5
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
68	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	2	3	2
69	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2
70	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

Anexo 6: Autorización de la aplicación de instrumento



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YAUYOS**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Yauyos, 05 de agosto del 2021

CARTA N° 073-2021-MDY/A

Srta.

Caroley Margarita Churampi Pauyac

Bach. Administración y Negocios Internacionales

Presente.-

Asunto : Autorización para realizar trabajo de investigación dentro de la Entidad.

Referencia : Solicitud de autorización – Exp 2552

De mi consideración:

Por medio de la presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunico a usted la aceptación de la solicitud enviada a mi representada, para que pueda desarrollar su trabajo de investigación y así mismo pueda acceder a la información necesaria para llevar a cabo su investigación.

Se expide o, de acuerdo a Ley, para los fines que los interesados estimen pertinentes.

Atentamente;

Anexo 7 fotografías

