



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad
distrital de Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Viton Culqui, Luigui Ronal (ORCID: 0000-0003-4070-4953)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Hoy, sin tu presencia física a mi lado, permíteme dedicarte este proyecto de vida a ti madre hermosa Lucila Culqui Más, empecé contigo y culmino este reto sin ti, ahora que eres mi ángel te expreso mi agradecimiento por tu ejemplo de fortaleza y valentía siendo una madre aguerrida, virtudes que demostraste estando a mi lado físicamente ¡Te amo mamá!

Agradecimiento

A Dios por su infinita misericordia, porque siempre me tiende su manto sagrado para salir adelante de las adversidades.

A mi esposa e hijos Alessandro y Alisson, pues son mi motivo para culminar esta experiencia académica.

Y también un agradecimiento especial a mí estimado asesor Angel Johel Centurion Larrea por su compromiso incondicional, dedicación y esmero en sus enseñanzas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1	Calidad de vida laboral	19
Tabla 2	Compromiso organizacional.....	20
Tabla 3	Relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo .	21
Tabla 4	Relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo	23
Tabla 5	Prueba de normalidad variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional	24

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación correlacional.....	14
-----------------	--	----

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo. La metodología se basó en un estudio con enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, de tipo básico, no experimental de corte transversal, además se contó con una muestra de 76 servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 de una municipalidad distrital de Chiclayo, a quienes se les aplicó un cuestionario por cada variable para conseguir datos. Los resultados expusieron que del análisis de la calidad de vida laboral en los empleados públicos se encontró un nivel regular con un 90.8%, asimismo, respecto a la variable compromiso organizacional se encontró un nivel regular con un 88.2%. Finalmente, se concluyó que, existe una relación directa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, organización, servicio de empleo, consolidación de la paz, empleado.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment in a district municipality of Chiclayo. The methodology was based on a study with a quantitative approach, with correlational scope, basic, non-experimental, cross-sectional type, and a sample of 76 public servants immersed in the Legislative Decree No. 276 of a district municipality of Chiclayo, to whom a questionnaire was applied for each variable to obtain data. The results showed that the analysis of the quality of work life in public employees showed a regular level of 90.8%, and the organizational commitment variable showed a regular level of 88.2%. Finally, it was concluded that there is a direct relationship between the dimensions of quality of work life and organizational commitment among workers in a district municipality of Chiclayo.

Keywords: Quality of work life, organization, employment service, peace building, employee

I. INTRODUCCIÓN

La investigación, se enmarca en el fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz; como pilar fundamental de la nueva gestión pública, y con la paz, justicia e instituciones sólidas, como objetivo de desarrollo sostenible (UCV,2021); teniendo en cuenta este principio rector, se orienta el estudio de las variables compromiso organizacional y calidad de vida laboral en servidores de una institución municipal.

A nivel internacional, una encuesta en España, sobre la variable compromiso organizacional, aplicada a 2,295 trabajadores, halló que los empleados no se sentían orgullosos de su lugar de trabajo, por falta de atención hacia las personas (65%), existían limitadas posibilidades de desarrollo (56%) y carecían de un sistema meritocrático (40%) (Hays, 2021); otro estudio de Oxford Economics and SAP (2020) aplicada a 2,718 ejecutivos y 2,872 empleados, reveló que los empleados no se sentían comprometidos, por la falta de reconocimiento de la organización (45%), el sueldo era insuficiente (32%), el trabajo agotador (29%) y no había proyecciones de desarrollo laboral (26%), (Wrike a City Company,2020). Este panorama se agrava aún más, si se sabe que solo el 25% de directivos de empresas, tiene definido un modo de generar identificación con el trabajador (Dalie Cargnie, 2020). Por tanto, estos hallazgos, muestran serias limitaciones de las organizaciones para gestionar la identificación y el compromiso con sus colaboradores, lo que puede afectar en el corto, mediano o largo plazo.

A nivel nacional, un estudio revela que el 89% de organizaciones peruanas dan importancia al sentido de pertenencia del trabajador, como factor influyente en su desempeño laboral, sin embargo, solo el 36% ha implementado estrategias para lograr este compromiso, enfocadas en métricas y no en el abordaje de áreas críticas como el compromiso y la retención del talento humano (Deloitte, 2021). Estos hallazgos revelan la falta de visión estratégica de las empresas en su factor humano y no asumen la ejecución de programas motivacionales que estimulen el arraigo laboral, para estimular el talento humano que contribuya al desarrollo la institución.

De otro lado, diversas investigaciones evidencian que trabajadores leales generan grandes beneficios para la organización, llegando a incrementar hasta en un 202 % las metas establecidas (Dalie Cargnie, 2020); además de mejorar la interacción y retención de clientes, la productividad laboral y rentabilidad empresarial (Gallup, 2020). Entre los atributos preferidos por los empleados para trabajar en una organización se encuentran las recompensas responsables (50%), el bienestar físico, psicológico y financiero (49%), el sentido de propósito (37%), la preocupación por el medio ambiente y la igualdad social (36%) (Mercer, 2021).

Respecto a la variable calidad de vida, una encuesta realizada en 41 países, reveló que la intensidad del trabajo, el entorno físico y social, positivo, la duración de la jornada, las remuneraciones y el diálogo, favorecía esta condición humana (OIT,2019). En Colombia, se halló que el 76% de trabajadores preferían su bienestar y descanso en lugar de ascenso (ISBL, 2021). A nivel nacional, un estudio realizado a colaboradores de la generación millenials, reveló que la calidad de vida, era la principal motivación para elegir un trabajo, en vez de un sueldo y otros beneficios sociales (Jaimes, 2020). Sin embargo, otra investigación en una municipalidad arequipeña, halló bajo niveles de felicidad de los trabajadores que afectaban su compromiso laboral (33,3%) (Morales et. al 2019). Estos resultados revelan las brechas que existen entre expectativas y percepciones de los colaboradores respecto a este constructo, lo que lleva a identificar los factores influyentes que afecta esta variable en las organizaciones para las acciones respectivas.

A nivel local, en un municipio distrital chiclayano, se observó que los trabajadores en un rango de edades entre 50 a 60 años, con más de 25 años de servicio, solo se limitaban a cumplir sus funciones y no se involucraban personalmente en las labores o muchas veces se negaban a realizar tareas extras, no proponían mejoras para brindar un servicio de calidad, además mostraban desinterés para capacitarse y a veces se notaba ausentismo en los cursos o talleres organizados por la entidad. De otro lado, a pesar de contar con políticas, normas, derechos y deberes del trabajador municipal, éstas no se cumplían a cabalidad; tampoco se otorgaban reconocimientos ni ascensos a los trabajadores, lo que generaba frustración, impotencia, sumado a la excesiva

carga de trabajo que producía stress. La infraestructura de la entidad, era inadecuada, los equipos y mobiliario eran obsoletos y existían malas relaciones con los compañeros de trabajo, creando un entorno tóxico y afectando su bienestar. Ante la necesidad de conocer, analizar y determinar si estas variables se asociaban, se planteó el problema general de la siguiente manera: ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022? La justificación teórica de la investigación, se basó en trabajos previos científicos y teorías de las variables, cuyos resultados evidenciaban estos principios que contribuyeron al conocimiento científico. La justificación práctica; se sustentó en el aporte del trabajo de investigación que contribuyó para que las autoridades municipales adopten decisiones estratégicas que generen bienestar en el trabajador e identificación con los objetivos institucionales. La justificación fue relevante en lo social, ya que el aporte del estudio, garantizó una gestión edil responsable, en base a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de un mayor compromiso organizacional con la sociedad. La justificación metodológica, se basa en el abordaje del tipo de estudio, enfoque cuantitativo empleado, su alcance, diseño, técnicas e instrumentos confiables y validados por expertos, que permitan obtener resultados que contribuyan a futuros estudios de investigaciones científicas relacionados con los constructos desarrollados.

El planteamiento del objetivo general de la investigación fue el siguiente: Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022. Y los objetivos específicos: 1.-Identificar el nivel de calidad de vida laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo; 2.-Identificar el nivel de compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo; 3. Establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo. La hipótesis general de la investigación fue H1: Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022. Y la Hipótesis nula H0: No existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo como referentes, trabajos previos a nivel internacional, nacional y local encontrados hasta el momento, las teorías y definiciones de términos, se estructuró el fundamento teórico de la investigación de la siguiente manera.

En el ámbito internacional, Ramírez y Mapén (2019) realizaron un estudio descriptivo sobre compromiso de servidores de una entidad pública en México de corte transversal, no experimental cuantitativo, hallaron que el 60% de 200 de ellos, plantearon la necesidad de acciones inmediatas sobre cultura organizacional, que refuercen la identidad de los trabajadores, así como el planeamiento estratégico de recursos financieros y materiales, la actualización de las competencias profesionales y el fomento del valor de equidad que conlleven a brindar un servicio de calidad.

Por otro lado, Tello (2019) en su investigación transversal cuantitativa sobre compromiso con satisfacción laboral en un sector industrial en Ecuador, aplicada a una muestra de 600 colaboradores, determinó que la obligación moral era el valor más significativo (60 %) que la percepción de los beneficios económicos recibidos; asimismo halló un nivel medio de satisfacción laboral en general, por lo que recomendó desarrollar políticas gubernamentales de desarrollo que fortalezcan aún más los valores de las industrias y los empleados, en base a la identidad y compromiso organizacional.

En el contexto nacional, Narvaez (2021) en su investigación cuantitativa de tipo básica sobre calidad de vida y compromiso en colaboradores de una universidad limeña, empleó como instrumento una encuesta con dos cuestionarios que aplicó a 80 participantes. Concluyó que un 35,9% tienen un nivel de compromiso medio o regular con su organización, sugiriendo a los directivos universitarios, realizar seminarios que promuevan la comunicación bidireccional y encargar al área de Recursos Humanos, programas que fortalezcan la cultura organizacional empleando diversas estrategias innovadoras.

Carranza (2021) efectuó un estudio descriptivo, correlacional, no experimental a una muestra de 68 trabajadores de una entidad pública en Iquitos. Concluyó que la calidad de vida era satisfactoria con un 54% igual que el

compromiso con la empresa, pero recomendó a los estamentos de este organismo estatal, la formación de un equipo de expertos en motivación con la finalidad de fortalecer el apego e identidad de los colaboradores con sus respectivas áreas de trabajo y con esta dependencia del estado peruano.

Lobato (2017) en su investigación descriptiva correlacional de tipo transversal, aplicó dos cuestionarios a 38 empleados de una constructora en Trujillo. Halló un alto nivel de equidad entre satisfacción laboral con responsabilidad de los colaboradores; además sugirió la realización de capacitaciones sobre habilidades blandas y la difusión del manual de organización entre los trabajadores para el conocimiento de sus funciones y la ejecución eficiente de sus tareas y responsabilidades.

A nivel local, Romero (2021) investigó la motivación del empleado con el compromiso institucional en una red de salud Lambayeque, cuyo diseño fue no experimental, transeccional, descriptivo-correlacional y aplicó una encuesta a 32 trabajadores. Halló un alto porcentaje de fidelidad e identidad de los trabajadores en el orden del 91% lo que representó una alta correlación entre las dos variables del estudio. Recomendó a la gerencia de la DIRESA poner en marcha ciclos de actividades que promuevan y realcen la motivación y el compromiso laboral, sobre todo la comunicación con feed-back.

Alarcón y Huamán (2021) en su estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño transversal sobre marketing interno y compromiso laboral, aplicó una encuesta a 28 trabajadores. Concluyeron que en la empresa existía un ambiente laboral adecuado con sus colaboradores, propiciando su identificación y satisfacción con su entorno laboral. Propuso la necesidad de ejecutar estrategias orientadas a incrementar su fidelidad y compromiso a nivel interno, se realice programa de incentivos y se propicie una comunicación entre los miembros de la organización, más activa y participativa.

Inga y Segura (2021) en su estudio sobre satisfacción laboral y compromiso en dos instituciones educativas secundarias del distrito de José Leonardo Ortiz, realizó una investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal aplicó una encuesta a 144 educadores que mostraban

de manera regular su compromiso de continuidad laboral y normativo en estas organizaciones en materia de estudio. Recomendaron a los directores de estos colegios estatales la organización de un taller de satisfacción laboral, priorizando temas como las relaciones interpersonales y comunicación.

Siguiendo con el esbozo del presente capítulo, a continuación, se harán mención a bases teóricas que sustentan cada una de las variables. La variable calidad de vida laboral, se basa en diversas teorías, como el modelo de categorías básicas de la tarea (cvt) o puestos de trabajo de Hackman y Oldham que sostiene que la fuerza de auto realización del trabajador, surge de la necesidad de adquirir conocimientos y habilidades para alcanzar sus objetivos de crecimiento personal y profesional, en base a un buen ambiente laboral, salario justo, seguridad, buen trato de los jefes y buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que enriquecerá su experiencia y producirá estados psicológicos positivos que impulsen alcanzar sus metas en lo personal y laboral (Granados, 2011).

También se incluye la Teoría de las expectativas de Víctor Vroom, que sostiene que la motivación del empleado de permanecer o abandonar un trabajo, radica en la estabilidad laboral y la mejora salarial (Oriondo, 2021). Por último, la teoría de salario y la eficiencia de Shapiro y Stiglitz, que sostiene que el grado de motivación con el salario, produce mayor esfuerzo y productividad en el trabajo (Krugman y Wells, 2007).

De la diversidad de conceptos que existen de este constructo, se ha adoptado el referido al desarrollo de empleos y condiciones laborales que generen bienestar al colaborador, así como su nivel de satisfacción, motivación, compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo, lo que implica la condición psicológica asociada a la relación y compromiso del colaborador con la empresa y su decisión de mantenerse en ella (Pinela y Donawa, 2019).

También se define calidad de vida, como bienestar y políticas sociales, materiales e inmateriales, objetivos y subjetivos, individuales y colectivos; además, se concibe como valoración del empleado y el entorno que lo rodea y de

los diversos factores sociales y psicológicos que configuran un ambiente laboral atractivo y bienestar interno; también se conceptualiza como el modo de interacción del trabajador con su condición laboral y con los procesos psicosociales que se producen en la organización (Cajiga, 2015). Por lo tanto, las diversas condiciones que configuran una buena calidad de vida en la organización, generan buena relación y entendimiento mutuo entre empresario y empleado, a través de una comunicación efectiva (Baltera y Díaz, 2015).

Las manifestaciones del compromiso de los trabajadores, se expresan de diversas formas, Sánchez (2014) sostiene que el empleado logra superar sus expectativas; pero en la actualidad, muchas veces no encuentran las condiciones ni los medios que lo lleven a comprometerse con su labor; Flores, et. al (2015) por su parte, manifiesta que los colaboradores, muestran un gran entusiasmo; son más activos, asumen retos, los motiva a una mejora continua con el fin de lograr la excelencia en su trabajo.

Este comportamiento mostrado por los colaboradores, según Marchi, et al. (2017) responde a que el esfuerzo que realiza, no solo es por el equipo y los objetivos organizacionales, sino también porque lo considera beneficioso para él mismo; por último, otra de las manifestaciones peculiares de un trabajador comprometido, es la expresión de comentarios positivos de su orgullo de pertenecer a la empresa, generando una imagen positiva en su entorno social.

Este constructo, ha adquirido relevancia, debido a la necesidad de reinventarse frente a un entorno complejo, ya que de lo contrario afectará su bienestar personal, lo que trae consecuencias negativas como insatisfacción y falta de compromiso organizacional (Narvaez, 2021). Además, la calidad de vida, se considera un componente clave de responsabilidad social interna, ya que propicia un ambiente productivo que motiva al trabajador a desarrollar su creatividad, iniciativa y búsqueda por mejorar su performance y resultados (Palazzi y Starcher, 2011). De esta manera, la empresa evidenciará beneficios y mejoras sustanciales en las relaciones interpersonales, la disminución de los accidentes y enfermedades laborales, disminución del ausentismo, la rotación del personal, mayor productividad y desempeño laboral (Montoya, 2019).

Existe diversos factores influyentes que afectan esta variable, como el vínculo entre empleo y trabajador, salud y seguridad ocupacional, capacitación, desarrollo y oportunidad de crecimiento en la organización (Global Reporting Initiative, 2018); además del sueldo (Ardilla, 2017); la higiene, la seguridad y salubridad, el respeto hacia los demás, el desarrollo de capacidades del empleado, su autonomía, la delegación de funciones y la asunción de responsabilidad que incrementen su experiencia laboral (Oriondo,2021).

Para la presente investigación se utilizó la teoría propuesta por Pinela y Donawa (2019), así como también coinciden Subbarayalu y Al Kuwaiti, (2018) sobre el desarrollo de empleos y condiciones laborales que generen bienestar al colaborador, que considera tres dimensiones agrupadas de forma holística y pertinente.

La primera dimensión, se refiere a las condiciones del trabajo: abarca la asignación de funciones, responsabilidades y medios acordes con las capacidades del colaborador. Entre sus indicadores, se encuentran: la cantidad de trabajo, la presión laboral, prisas y agobios, calidad de trabajo, desavenencias entre compañeros, falta de tiempo para su vida personal, incomodidad, carga de responsabilidad, interrupciones, estrés (esfuerzo emocional) y afectaciones a su salud y desconexión con sus labores.

La segunda dimensión, hace alusión a las motivaciones intrínsecas, como factores psicológicos en el trabajo, que incluyen aspectos como las condiciones de un ambiente confiable; las situaciones para presentar propuestas con libertad, el apoyo amical, el soporte moral de directivos y compañeros del área de trabajo. Entre los indicadores figuran los siguientes: el tipo de trabajo, la experiencia motivacional, la formación del empleado, el apoyo familiar, la creatividad; estar capacitado para el trabajo, importancia de su labor para las personas; orgullo de pertenecer a la empresa, la claridad y comprensión de sus funciones y calidad de vida.

La tercera dimensión, referida al apoyo de los gerentes o jefes para su formación y desarrollo profesional, como motivación y valoración laboral, estímulo de progreso y competitividad, el ofrecimiento de seguir una línea de carrera de

puestos de trabajo y la realización personal y profesional (Patlán, 2016). Entre los indicadores se encuentran los siguientes: libertad de expresar sus necesidades y opiniones, la satisfacción del sueldo, el reconocimiento al esfuerzo, los ascensos, el apoyo de jefes y compañeros, el informe de resultados de su trabajo, las mejoras del puesto de trabajo, la libertad para decidir, la variedad de labores, la creatividad, iniciativa y ejecución de propuestas de mejora continua bajo.

Además, existe un marco normativo, que regula el comportamiento de los servidores públicos en una municipalidad distrital de Chiclayo, el cual guarda relación con las variables de estudio, siendo la Ley Servir N° 30057 la que impone sanciones administrativas a los empleados públicos que mancillan la imagen institucional, confianza y todos los intereses relacionados con la entidad. Sin perjuicio de las sanciones administrativas, se podrían imponer sanciones económicas y penales, teniendo en cuenta el principio de la autonomía de las responsabilidades, concordado con la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, y Código de Ética de la Función Pública N° 27815. Leyes que son de estricto cumplimiento por todos los trabajadores inmersos en la administración pública.

Asimismo, según lo establecido en la Ley de Reforma y Modernización del Estado N° 27658 tiene como finalidad obtener niveles de eficiencia dentro del aparato estatal de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía. Implicancia que tiene relación con las variables en estudio y que el objetivo de la entidad es tener una relevancia social significativa de acorde con los intereses de la entidad.

En relación al Compromiso Organizacional, la investigación se basa en la teoría de Ahmad (2018) quienes conceptualizan esta variable, como el vínculo emocional, moral y racional con la organización que implica una actitud o comportamiento del colaborador, lo que implica que, dependiendo de la intensidad de ese vínculo relacional, existirá diversos niveles o grados de implicación o involucramiento personal para lograr las metas institucionales. También se incluye la teoría del vínculo afectivo de Porter que sostiene que la relación psicológica-emocional, se expresa en una actitud de identificación y cumplimiento del empleado con los objetivos de la empresa. (Betanzos, et. al, 2017).

Además, este constructo, también incluye la teoría de los valores de Schwartz que guían al trabajador para el logro de las metas y de esta manera fortalecen su compromiso laboral. La teoría de la equidad de Greenberg, cuyo valor impacta en la percepción del quehacer del trabajador y su nivel de compromiso con las decisiones íntegras y coherentes que adoptan los directivos para lograr las metas y generar bienestar común (Betanzos, et. al 2017). Por último, se incluye la teoría de la identidad social de Tajfel & Turner que explica que la identificación grupal, actúa como un auto concepto positivo o amortiguador asociado a su satisfacción frente a los estresores en la empresa.

Existen diversas definiciones de compromiso organizacional, habiendo adoptado el concepto de Ahmad et. al (2018) referido al vínculo emocional, moral y racional del trabajador con la organización que implica una actitud o conducta de involucrarse en su labor; la intensidad y nivel de ese vínculo relacional, dependerá de su implicación personal para lograr las metas institucionales.

También se define como la disposición del trabajador de pertenecer o continuar laborando en la organización; es decir siempre y cuando la organización cumpla con sus necesidades y expectativas, lo que asegurará su retención a largo plazo (Juaneda, et al, 2017). Por lo tanto, el vínculo relacional y compromiso que un colaborador mostrará con los logros de la organización, se manifestará en un determinado nivel actitudinal hacia su desempeño y en la medida que el intercambio sea beneficioso para ambas partes.

La importancia del compromiso del colaborador, ha surgido en los últimos años por la necesidad de generar un entorno laboral de bienestar y salud, así como el desarrollo de la organización (Orozco, 2022); también por su influencia en la retención, performance y complacencia del trabajador (Maldonado et al, 2014;) que impulsan la integración institucional exitosamente (Calderón et al., 2020; Marcos et al., 2018; Oh, 2018).

Entre los múltiples beneficios que genera el compromiso organizacional se encuentra los siguientes: un mayor involucramiento con las personas de su área para mejorar su competitividad (Arias et al, 2016); el empleado muestra orgullo por su empresa, que se evidencia por la seguridad y actitud proactiva para asumir

las tareas y sus resultados; se evita la deserción, incluso en períodos de insatisfacción laboral; por último, el trabajador muestra una buena disposición para aceptar las políticas corporativas y asume mayores responsabilidades; expresa gran entusiasmo y toma iniciativas personales y nuevos desafíos orientados a logros efectivos (Sánchez,2014).

En cambio, la falta de compromiso organizacional por parte del trabajador, trae consecuencias negativas la inacción, la desmotivación y la deserción laboral, por que el trabajador percibe que la empresa no cumple con sus expectativas laborales (López y Dondero 2019).

Entre los factores influyentes del compromiso institucional, se identifican los siguientes: el contrato y bienestar psicológico, es decir las actitudes y conducta hacia trabajo; las promesas, recompensas y obligaciones; el apoyo percibido de sus directivos, la aceptación y valoración en la institución (Betanzos, et. al, 2017). Existen además otros factores como las habilidades individuales y organizacionales que logran obtener mejores resultados en su rentabilidad y una mejor respuesta al cambio en un entorno competitivo (Lizote, et. al 2017).

Según Pinela y Donawa (2019) el compromiso organizacional es un proceso sistemático compuesto por tres etapas por las que atraviesa el colaborador: la primera, es la fase del cumplimiento de los estándares, ya que recibe un beneficio; por lo tanto, el compromiso se mide por la cantidad de recompensas que recibe; la segunda, es la fase de la identificación, porque el empleado se siente parte de la organización, existe una relación sólida y un sentido de orgullo además de un alto grado de pertenencia y la tercera fase, es la internalización del colaborador, es decir la etapa de la correspondencia y de compartir los mismos valores de la empresa.

No obstante, para la presente investigación, la variable compromiso organizacional basada en la teoría de Ahmad (2018) consideró tres tipos de categorías o dimensiones: afectivo, continuidad y normativo. Este enfoque teórico conceptualiza esta variable, como el vínculo emocional, moral y racional con la organización que implica diversos niveles o grados de involucramiento personal para lograr las metas institucionales. En cuanto a las dimensiones, el autor afirma

que el compromiso organizacional está conformado por tres tipos de categorías: afectivo, continuidad y normativo.

En efecto, las definiciones de las dimensiones expuestas por Ahmad (2018), señala que, cuando se menciona compromiso afectivo, se asocia a la vinculación afectiva o deseo de los colaboradores y su participación e identificación hacia su institución. Por ello los indicadores de esta dimensión, según Narváez (2015), son los siguientes: la identificación del empleado con su trabajo, asumir horas extras sin objetar, su sentido de pertenencia, su participación activa en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia; el involucramiento; sus lazos emocionales, el disfrute de comentar de la empresa con terceras personas; el sentimiento de integrar una gran familia; su arraigo en el trabajo, el significado que representa la organización, la permanencia por la necesidad y no por deseo; la satisfacción de su trabajo; el sentimiento pleno por las tareas encomendadas y el área donde trabaja es un ambiente cordial y fraterno.

La segunda dimensión, compromiso de continuidad, hace alusión a la necesidad de mantenerse en el trabajo, debido a las limitadas oportunidades de encontrar trabajo y los costos que significarían el abandono; este vínculo se basa en la valoración del empleado de sopesar las consecuencias de dejar la organización o en todo caso, el valor económico comparado de permanecer o dejar de pertenecer a la misma (Adnan, et. al 2018).

Sus indicadores son los siguientes: la conveniencia económica frente al deseo de conseguir otro trabajo igual, las alternativas difíciles de conseguir un trabajo igual, la pérdida o interrupción en demasía de cosas en su vida, el tiempo invertido en permanecer en el trabajo e iniciar otro, oportunidad de ser reconocido por la institución, el otorgamiento de herramientas y equipos adecuados; atractivos sueldo y prestaciones sociales que otras empresas no ofrecen.

La tercera dimensión, compromiso normativo, se enfoca en el deber de mantenerse en la empresa durante un largo período de tiempo; es decir esta vinculación se asocia a las normas establecidas por la organización y que debe cumplirlas; representa el sentimiento que guía y motiva al empleado a

comprometerse con la empresa, haciendo lo correcto, lo ético y moral (Betanzos, et. al. 2017).

Los indicadores que abarcan esta dimensión son: el código de ética o práctica moral, la coexistencia pacífica y el respeto al otro, la realización de labores encomendadas con responsabilidad y puntualidad; las normas organizacionales, como mostrar respeto a la normatividad, el cumplimiento que genera el sentimiento de mayor compromiso; los procedimientos claros; la fidelidad por los logros obtenidos profesionalmente y como determinante del crecimiento institucional.

Con la búsqueda y análisis bibliográfico, fue necesario que el estudio precise terminología conceptual para un mayor entendimiento y comprensión del tema abordado, lo que aportó al enfoque teórico del presente estudio:

Condiciones laborales: conjunto de aspectos que influye en las diversas fases de proceso productivo y al desempeño del trabajador (OIT, 2008).

Seguridad en el trabajo: componentes que respaldan la integridad física, la salud del trabajador y su adecuado desempeño (Carranza,2021).

Clima laboral: entorno que se genera a partir de una serie de factores tangibles e intangibles que afecta las emociones y sentimientos del trabajador influyendo en su desempeño y satisfacción (Mejía, 2014).

Remuneración: incentivo extrínseco que recibe un trabajo por la ejecución de una tarea o servicio (Manzo, 2014).

Satisfacción laboral: sentimiento de agrado que genera una experiencia positiva al realizar un trabajo (Gonzáles, 2017).

Motivación personal: tendencia intrínseca que moviliza la voluntad para la realización de alguna acción placentera (Cuesta, 2009).

III. METODOLOGÍA

Este capítulo esbozó el método correspondiente a la presente investigación, en la cual se especificó entre otros aspectos, la tipología de estudio y el diseño aplicado para su desarrollo

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

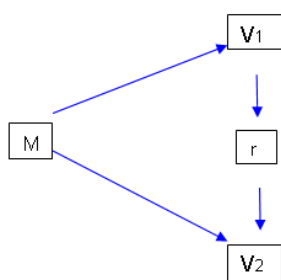
Según Concytec (2018) fue de tipo básica por que buscó el conocimiento real analizado para brindar nuevos métodos al tema estudiado. Además, fue cuantitativa, porque produjo datos numéricos de las variables y se examinaron; fu descriptivo-correlacional, porque se describieron datos numéricos tal cual de las variables y se determinó la relación entre ambos constructos y su intensidad (Hernández, et al 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

Se trabajó con el diseño no experimental, que no manipuló ninguna variable, fue de corte transversal porque enmarcó el tiempo y espacio establecido (Hernández et al. 2018). El diagrama fue el siguiente:

Figura 1

Diseño de investigación correlacional



Nota: Donde M: muestra (trabajadores municipales); V1: Calidad de vida laboral; V2: Compromiso organizacional y r: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de investigación se midieron a través de -por lo menos- dos valores como números, personas o instituciones. Y en cuanto a operacionalizar se transformó los conceptos en variables susceptibles de ser medidas.

La variable 1 se refirió al desarrollo de empleos y condiciones de trabajo que generen bienestar a los colaboradores (Pinela y Donawa, 2019); respecto a la definición operacionalización de esta variable, fue medida con 35 ítems, teniendo como base el marco teórico.

La variable 2 Compromiso Organizacional, fue definida por Ahmad et. al (2018) como el vínculo emocional, moral y racional con la organización que implica una actitud o comportamiento del colaborador, asimismo dependiendo de la intensidad de ese vínculo relacional, existirá diversos niveles o grados de implicación o involucramiento personal para lograr las metas institucionales; su definición operacional se basó en tres dimensiones como el compromiso afectivo, normativo y de continuidad y 18 ítems, teniendo como base el marco teórico.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Para Hernandez, et. al (2018) es el universo de interés, que tiene determinadas variables a estudiar; para la presente investigación el universo estuvo conformado por 106 empleados públicos nombrados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°276 de una municipalidad distrital de Chiclayo.

- **Criterio de inclusión:** Cualquier trabajador bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
- **Criterio de exclusión:** En la presente investigación se excluyó a locadores, practicantes, y a los regímenes de los decretos legislativos N° 728 y 1057.

3.3.2. Muestra:

Con respecto a la muestra, Hernández, et. al (2018), la definió, como la parte del universo o población en que se llevó a cabo la investigación. Para el

presente estudio, la muestra se obtuvo mediante la aplicación de una fórmula estadística de poblaciones finitas, siguiendo los criterios a continuación, $p=0.5$ Probabilidad de que los trabajadores estén de acuerdo, y $q=$ Probabilidad de que los trabajadores estén en desacuerdo. Por lo tanto, la muestra quedó conformada por 76 servidores públicos.

3.3.3. Muestreo:

Se trabajó un tipo probabilístico aleatorio simple, que implicó que toda la población seleccionada pudo tener posibilidad de ser participantes (Hernández, et. al 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que se refiere a la técnica de recolección de datos, según Arias, et. al (2016) en el presente trabajo se utilizó la encuesta. Hernández et al. (2018) definió esta técnica como la recogida de data mediante las interrogantes sobre un tema específico, con la finalidad de obtener sistemáticamente información sobre las variables derivadas de la problemática estudiada.

Además, se empleó el cuestionario, como instrumento de recolección de datos que Ahmad (2018) definió como una herramienta que contiene un conjunto de preguntas relacionadas con la variable de investigación y su finalidad fue recoger información de una población específica. (Arias, et. al, 2016). Asimismo, el cuestionario agrupa afirmaciones o preguntas y las ordena según dimensiones, las cuales son evaluadas a través de diferentes escalas, asimismo, permite obviar aspectos innecesarios en una investigación, reduciendo la realidad a un número preciso de datos esenciales. Para la medición de las respuestas referentes a la variable calidad de vida, se empleó las escalas de Likert, que fueron un conjunto de ítems presentados en forma de declaraciones para que el participante eligiera uno de las cinco categorías.

En cuanto a la validez del instrumento, Hernández, et al. (2018) señaló que es un proceso que determinaba la autenticidad y el nivel de eficacia del instrumento investigativo sobre que lo se pretendía, verdaderamente, medir. Ante lo mencionado, en el estudio se validó el instrumento a través de juicio de

expertos (03) con el grado de maestro y 5 años de experiencia en el área de Gestión Pública.

Respecto a la confiabilidad del instrumento, Hernández, et. al (2018) señalaron que es un criterio que determina el grado de coherencia y consistencia entre los ítems propuestos en el instrumento, por lo que se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, basado en el análisis estadístico de la consistencia interna del cuestionario, cuya confiabilidad se encuentra en un resultado entre $0.7 < r < 1$).

Después de realizar la prueba piloto se ingresaron los datos al SPSS, del cual se extrajo el análisis de fiabilidad presentándose la información en las tablas en las que se observó que el valor de Alfa de Cronbach es mayor que 0,86 para el instrumento referente a calidad de vida laboral y de 0,92 para cuestionario de compromiso organizacional, por lo que se comprobó la fiabilidad de aplicarlos. Además, se sometió al juicio de tres expertos quedando, validaron los cuestionarios en mención.

3.5. Procedimientos

Esta etapa se inició con la solicitud al Alcalde del Municipio para la autorización del estudio a los trabajadores y la aplicación de las encuestas en forma presencial. Una vez aprobada la solicitud, se planteó un plan para la etapa de recolección que incluyó, los datos del personal, el trabajo de campo, que incluyó el cronograma de ejecución de la encuesta.

Para el abordaje a cada trabajador el procedimiento fue comunicarle el objetivo del estudio, la entrega y lectura del consentimiento informado, una vez consentida su participación se inició el desarrollo de la encuesta al término de la cual, se expresó al entrevistado el agradecimiento por su colaboración. Una vez recolectados todos los instrumentos, se inició la etapa de revisión de cada encuesta con el fin de verificar la calidad de los datos obtenidos, para su posterior codificación e ingreso de cada pregunta a la base de datos del programa informático para su respectivo procesamiento de resultados de cada variable

3.6. Método de análisis de datos

La base de datos del estudio se realizó en el programa Microsoft Excel 2016 de cada dimensión, para luego exportarla al programa SPSS V26 para el procesamiento de las respuestas que arrojó tablas, gráficos y porcentajes para su posterior interpretación (Hernández, et. al 2018). Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman permitió determinar el grado de relación entre los constructos investigados, calidad de vida y compromiso organizacional.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios se han basado en el Código de Ética RCU N° 0340-2021-UCV. Asimismo, se tomó en cuenta, los criterios de consistencia, veracidad, consentimiento informado de los participantes y confidencialidad del entrevistado. La beneficencia y no maleficencia implicó no generar daño físico o psicosocial a los participantes intervinientes en el estudio; asimismo, no se influyó intelectualmente en los encuestados para evitar tergiversar la información. Además, con respecto a los usuarios, no se quiso generar daño en el desarrollo de la investigación, cuidando derecho a la libertad de expresión.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento propuesto para cada variable investigada, los mismos que fueron validados y contaron con el grado de confiabilidad requerido. Estos resultados son expresados a través de tablas con una frecuencia estadística, presentándose conforme a los objetivos planteados en la tesis de investigación.

Análisis descriptivo

Respecto al objetivo específico 1. Identificar el nivel de calidad de vida laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo; se obtuvo la siguiente información:

Tabla 1

Calidad de vida laboral

		Frecuencia	%
Calidad de vida laboral	Bajo	0	0,0%
	Regular	69	90,8%
	Alto	7	9,2%

Nota: Obtenida del cuestionario referido a la variable calidad de vida laboral.

Se observó en la tabla 1, los resultados que mostraban una distribución de frecuencias y porcentajes de la variable correspondiente a calidad de vida laboral. De un grupo totalizado por 76 trabajadores de la municipalidad en estudio, el 90.8% de encuestados, consideraron el nivel de calidad de vida laboral, como medio o regular; mientras que para el 9.2% de colaboradores el nivel fue alto; por tanto, se validó la hipótesis que planteaba que el nivel de calidad de vida laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo, era regular. Los resultados hallados, se debieron a factores como la falta de motivaciones intrínsecas y el apoyo de sus directivos para su desarrollo.

En relación al objetivo específico 2. Identificar el nivel de compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 2

Compromiso organizacional.

		Frecuencia	%
Compromiso organizacional	Bajo	0	0.0%
	Regular	67	88.2%
	Alto	9	11.8%

Nota: Obtenida del cuestionario referido a la variable compromiso organizacional.

En lo que respecta a la tabla 2, se apreció la frecuencia y porcentajes de la variable compromiso organizacional. De un total de 76 trabajadores, el 88.2% de los encuestados de una municipalidad distrital de Chiclayo consideraron el nivel de compromiso organizacional como medio o regular; mientras que para el 11.8% el nivel fue alto. Por tanto, se aceptó la hipótesis que planteaba que el nivel de compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, era medio o regular.

Los resultados hallados, determinaron que existieron factores que influyeron en la valoración del compromiso laboral de los trabajadores en esta municipalidad en estudio, al calificar el nivel de regular o medio, especialmente en el vínculo emocional o afectivo que repercutió en la ejecución de tareas orientadas a lograr eficacia, así como la falta de soporte de directivos y compañeros de trabajo, lo que trajo como implicancia, la falta de involucramiento personal con su labor y con el logro de las metas organizacionales trazadas.

En cuanto al objetivo específico 3. Determinar la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

			Carga	Motivación	Apoyo	Compromiso	
Rho de Spearman	Carga	Coeficiente de correlación	1,000				
		Sig. (bilateral)	.				
		N	76				
	Motivación	Coeficiente de correlación	,312**		1,000		
		Sig. (bilateral)	,006		.		
		N	76		76		
	Apoyo	Coeficiente de correlación	,587**		-,204	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		,077	.	
		N	76		76	76	
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,946**		,587**	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	.
		N	76		76	76	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 3, se apreció el valor de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la calidad de vida y compromiso organizacional. Se determinó respecto a la dimensión carga en el trabajo de la variable calidad de vida con la variable compromiso organizacional, en una municipalidad distrital de Chiclayo que los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.946; asimismo se observó que la significancia fue de 0.00.

En cuanto a la dimensión motivaciones intrínsecas de la variable calidad de vida y la variable el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, los resultados obtenidos arrojaron un índice de correlación de Rho de Spearman de 0,587; asimismo se observó que la significancia fue de 0.00.

Respecto a la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida y la variable el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo los resultados arrojaron un índice de correlación de Rho de Spearman de 0,689; asimismo se observó que la significancia fue de 0.00.

En tal sentido se determinó que existe relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

En lo referente al **objetivo general**. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre calidad de vida y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Hipótesis nula (H0.): No existe relación entre calidad de vida y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Para ello, se consideró, la Regla de decisión

- Se acepta Ho si $p > 0,05$
- Se rechaza Ho si $p < 0,05$

Tabla 4

Relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

		Correlaciones		
			calidad	Compromiso
Rho de Spearman	Calidad	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

En la tabla 4 se observó que entre las variables calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo el índice de relación obtenido fue de 0.834; asimismo se observó que la significancia es de 0.00, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula H0 y se aceptó la hipótesis alterna

Ha, es decir que existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre calidad de vida y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Hipótesis nula (H0.): No existe relación entre calidad de vida y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Para esto se considera, la Regla de decisión:

-Se acepta Ho si $p > 0,05$

-Se rechaza Ho si $p < 0,05$

Tabla 5

Prueba de normalidad variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad	,284	76	,000
Compromiso	,405	76	,000

Nota: Obtenida de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Los resultados de la tabla 5 indicaron que el nivel de significancia bilateral es 0,000 lo que era menor al valor p a 0,05, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; lo que demostró que existía relación entre las variables calidad de vida y compromiso organizacional (,284 y ,405); afirmando que los datos tienen una distribución no normal por tanto, los estadísticos a elegir fueron de tipo no paramétrico y para estudios de tipo correlacional se determinó el coeficiente del Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo; realizando las acciones necesarias e implementando instrumentos para lograr resultados. En ese sentido, el presente capítulo expone la discusión de los resultados a partir del contraste con la teoría científica a fin de precisar su valor para la ciencia.

Conforme al primer objetivo específico, identificar el nivel de calidad de vida laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo, los resultados arrojaron que el 90.8% de los trabajadores de una municipalidad distrital de Chiclayo consideran que el nivel de calidad de vida laboral es regular, mientras que muy distante, un reducido grupo de colaboradores que representa el 9.2% le atribuye un nivel alto, siendo los factores que afectan negativamente esta valoración, la falta de motivaciones intrínsecas, el apoyo de directivos y la carga laboral. Estos hallazgos, coinciden totalmente con Ramírez y Mapén (2019) quienes hallaron que más del 60% de servidores públicos percibían limitaciones en la calidad de vida de su trabajo, ya que no se percibía una cultura organizacional, que desarrolle acciones inmediatas que refuercen su identidad y lealtad, fomenten el valor de la equidad en el trabajo y el desarrollo de sus competencias profesionales afectando significativamente la entrega de un servicio de calidad al cliente. Sin embargo, los resultados del estudio, son discordantes con el estudio de la OIT (2019) realizado en 41 países, que reveló que el entorno físico y social positivo del trabajo, la duración de una jornada y remuneración justa, así como el diálogo abierto y sincero entre jefes y empleados, favorece esta condición humana.

Esto trae como implicancia, que la calidad de vida, se ha convertido en la principal motivación para elegir un trabajo, en vez de un sueldo y otros beneficios sociales (Jaimes, 2020); por lo que se hace necesario proporcionar las condiciones favorables para generar bienestar y felicidad en el trabajador porque de lo contrario el apego laboral, el sentido de pertenencia, el involucramiento y compromiso personal con las metas de la empresa corran peligro, debido a la

deserción, el ausentismo o la inacción de trabajadores desmotivados, por la falta de condiciones que eleven el nivel de calidad de vida en esta institución.

De otro lado, los resultados de la investigación son discordantes parcialmente con las teorías de la calidad de vida laboral, como el modelo de categorías básicas de la tarea (cvt) o puestos de trabajo de Hackman y Oldham que sostiene que para alcanzar sus objetivos de crecimiento personal y profesional, se necesita de un buen ambiente laboral, salario justo, seguridad, buen trato de los jefes y buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, los estados psicológicos positivos que impulsarán a alcanzar sus metas en lo personal y laboral. Asimismo, coinciden con la Teoría de las expectativas de Víctor Vroom, que sostiene que la motivación del empleado de permanecer o abandonar un trabajo, radica en la estabilidad laboral y la mejora salarial y por último, con la teoría de salario y la eficiencia de Shapiro y Stiglitz, que sostiene que el grado de motivación del trabajador se relaciona con el nivel de incentivo económico, lo que producirá mayor esfuerzo y productividad en el trabajo.

Por tanto, elevar la calidad de vida implica un derecho y un deber, ya que toda persona humana tiene dignidad y la posibilidad de crecer como persona y como profesional para darle sentido a su vida y a lo que realiza en su trabajo, buscando que su aporte sea significativo para la sociedad; de allí que el involucramiento y el deseo de mejorar sus condiciones de vida, lo llevan a ser más productivo, eficaz y eficiente en su trabajo, orientando su esfuerzo al logro de metas organizacionales. Y, por otro lado, la responsabilidad de la entidad, como deber, al ser corresponsable de brindar las condiciones para que el trabajador, como parte importante de su desarrollo en el mercado, cubra sus expectativas, que no son irreales, sino todo lo contrario son justas. Por tanto, es necesario se implemente planes de motivación y desarrollo extrínsecos e intrínsecos para lograr la unidad y lealtad organizacional.

En relación al segundo objetivo específico, identificar el nivel de compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo se halló que el 88.2% de los trabajadores de una municipalidad distrital de Chiclayo perciben que el compromiso organizacional es regular, mientras que un reducido 11.8% le otorga un nivel alto. Estos resultados altos de insatisfacción, afectan

principalmente al tipo de compromiso afectivo o ese deseo de los trabajadores de identificarse y participar activamente en el logro de las metas de la institución; el sentimiento de integrar una gran familia; su arraigo o permanencia en el trabajo y el significado que representa la organización para el trabajador.

Estos hallazgos coinciden con Tello (2019) que en su investigación reveló un nivel medio en cuanto a satisfacción laboral, ya que la mayoría de trabajadores valoraban la obligación moral como principal motivación en el trabajo, la remuneración económica recibida. También los datos hallados de la investigación son concordantes con Hays (2021) que reveló en su estudio que la falta de compromiso organizacional, se debía a que los empleados no se sentían orgullosos de su lugar de trabajo, por la falta de atención al personal, la imposibilidad de desarrollarse en la empresa y la falta de un sistema meritocrático. En esta línea de argumentación también los resultados hallados coinciden con Wrike a City Company (2020) que encontraron en su investigación la falta de compromiso, debido a que los empleados no se sentían reconocidos, no existían proyecciones de desarrollo laboral y existía mucha desconfianza en torno a las relaciones de grupo. Sin embargo, los datos hallados de la presente investigación, son discordantes con el estudio de Gallup (2020) que concluye el compromiso laboral, mejora la interacción y retención de clientes, la productividad laboral y rentabilidad empresarial.

Esto trae como implicancia, la necesidad de fortalecer el compromiso laboral, ya que como sostiene Mercer (2021) los trabajadores aspiran a atributos que esperan que las empresas les proporcionen como el bienestar físico, psicológico y financiero; el sentido del propósito de su trabajo y las recompensas responsables, lo que redundará en un mayor compromiso y en la retención del mejor talento humano para contribuir a la consolidar el posicionamiento de la empresa en el mercado.

De otro lado, los resultados obtenidos son discordantes con las teorías del compromiso organizacionales como la de Ahmad (2018) que dependiendo de la intensidad del vínculo relacional, existirá diversos niveles de implicación o involucramiento personal del trabajador para lograr las metas institucionales. Y en esta línea de pensamiento también resulta discordante con la teoría de Porter que

sostiene que la relación psicológica-emocional, se expresa en una actitud de identificación y cumplimiento del empleado con los objetivos de la empresa. Igualmente se incluye también en este contexto, la teoría de los valores de Schwartz que guían al trabajador para el logro de las metas laborales y por último con la teoría de la equidad de Greenberg, que sostiene que el nivel de compromiso del trabajador se relaciona directamente con las decisiones íntegras y coherentes que adoptan los directivos para lograr las metas y generar bienestar común.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, los resultados hallaron que entre la dimensión carga en el trabajo de la variable calidad de vida laboral y la variable compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo, un índice de relación es de 0,946; asimismo se observó que la significancia fue de 0.00; también se visualizó que entre la dimensión motivaciones intrínsecas de la variable calidad de vida y la variable el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo el índice de relación fue de 0,587; asimismo se observó que la significancia fue de 0.00; finalmente que entre la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida y la variable el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo el índice de relación fue de 0,689; asimismo se observó que la significancia fue de 0.00; en tal sentido existe relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Los hallazgos mencionados anteriormente coinciden con Narvaez (2021) que en su estudio concluyó que la mayoría de empleados tienen un compromiso regular con su organización, sugiriendo a los directivos realizar seminarios que promuevan la comunicación bidireccional y al área de recursos humanos de la institución, fortalezca una cultura organizacional basada en valores institucionales mediante el empleo de diversas estrategias creativas e innovadores que generen apego laboral y lealtad con su institución. Sin embargo, los datos hallados son discordantes con Carranza (2021) que sostiene que el trabajador comprometido, muestra una buena disposición para aceptar las políticas corporativas y asumir

mayores responsabilidades; expresa gran entusiasmo y asumen iniciativas personales y nuevos desafíos. Estos resultados, implican que para lograr un compromiso laboral fehaciente, se necesita de desarrollar un proceso sistemático de etapas por las que el empleado debe atravesar, desde la fase del cumplimiento de los estándares, ya que recibe un beneficio; por lo tanto, el compromiso se mide por la cantidad de recompensas que recibe; la segunda fase de identificación, porque el empleado se siente parte de la organización y existe una relación sólida y un sentido de orgullo y alto grado de pertenencia por la empresa y la última fase de la internalización, es decir la etapa de la correspondencia del colaborador con los valores de la empresa.

Y frente al objetivo general, referido a determinar la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo identificándose que entre las variables calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo el índice de relación es de 0.834; asimismo se observó que la significancia es de 0.00. Por tanto, se aceptó el planteamiento de la hipótesis alternativa que existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Estos hallazgos, si bien coinciden con el estudio de Deloitte (2021) que concluye que los empresarios son conscientes de la importancia del sentido de pertenencia del trabajador, como factor importante en el desempeño laboral y en su bienestar psicológico para lograr las metas institucionales, contando con el apoyo de sus directivos y compañeros dentro de un entorno laboral agradable, sin embargo resulta contradictorio que solo un 36% de estos directivos haya implementado estrategias para lograr este compromiso, enfocadas en métricas y no en el abordajes en áreas tan críticas como la lealtad y la retención del talento humano a fin de brindarles las condiciones para promover, fortalecer y generar un vínculo emocional con la empresa a través de elevar el nivel de calidad de vida que se merecen los trabajadores de toda organización. Estos hallazgos implican pues la urgente necesidad de plantear acciones tendientes a estimular la motivación intrínseca del trabajador para que vea atractivo el lugar donde labora, mejorando la eficacia, eficiencia de su desempeño, lo que traerá como

consecuencia la lealtad del trabajador cuya motivación trascendente emana de su ser espiritual. Y es que, en esta línea de pensamiento, las investigaciones como las de Mercer (2021) y Gallup (2020) demuestran que si fortalecemos la lealtad de los colaboradores se obtienen grandes beneficios en cuanto al incremento significativo de las metas establecidas se mejora la productividad y rentabilidad empresarial y se retiene al mejor talento humano. Los hallazgos descritos, implican la necesidad de conocer e implementar los atributos preferidos que esperan que una organización les brinde como recompensas responsables y justas (50%) bienestar físico, psicológico y financiero (49%), sentido de propósito (37%), e igual social (36%) (Mercer, 2021).

Es importante resaltar que el compromiso de los trabajadores en una organización se expresa de diversas maneras al ofrecer lo mejor de sí mismo para conseguir los mejores resultados más allá de lo establecido, son más activos y demuestran gran entusiasmo, toman la iniciativa y mejoran su desempeño, se imponen nuevos desafíos buscando la excelencia y comparte los valores de la organización, como parte importante de su cultura de trabajo. Todo ello producirá en la empresa la unidad, integración, lealtad de los trabajadores y proyectará mayor identidad e imagen institucional en la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo específico se concluye que el nivel alcanzado correspondiente a la variable calidad de vida laboral fue medio o regular, debido a factores como la falta de motivaciones intrínsecas y el apoyo de sus directivos para su desarrollo, lo que ocasiona deficiencias y limitaciones en su desempeño laboral y bienestar físico, psicológico y social en los trabajadores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

2. En relación al segundo objetivo se concluye que el nivel alcanzado correspondiente a la variable compromiso organizacional, fue medio o regular; debido a que existieron factores influyentes, especialmente en el vínculo emocional o afectivo que repercutió en la ejecución de tareas orientadas a lograr eficacia, la falta de soporte de directivos y compañeros de trabajo, que limitó el involucramiento personal con las metas organizacionales por parte de los servidores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

3. En cuanto al tercer objetivo, se concluye que existe un valor de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la calidad de vida y compromiso organizacional., arrojando como resultados en la dimensión carga en el trabajo, un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.946; en la dimensión motivaciones intrínsecas, fue de 0,587; y en la dimensión apoyo directivo fue de 0,689.

4. En cuanto al objetivo general, se concluye que existe una relación directa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Jefe de la Unidad de Personal, de una municipalidad distrital de Chiclayo, implementar acciones y estrategias que generen bienestar en el trabajador e identificación con los objetivos institucionales, en procura de una mejor relación empleador – trabajador.
2. A las autoridades municipales, adoptar decisiones estratégicas que generen bienestar en el trabajador e identificación con los objetivos institucionales que eleven su nivel de calidad de vida y compromiso con la municipalidad.
3. Al Jefe de la Unidad de Personal, organizar capacitaciones que incrementen su competitividad y talleres que faciliten el intercambio y las buenas relaciones humanas, trabajo en equipo y la integración del trabajador con los valores de la entidad, así como actividades que involucren a las diversas áreas para promover la cohesión institucional.
4. A los Jefes de las diversas oficinas fomentar las buenas prácticas laborales, basado en el comportamiento responsable y ético, comunicando iniciativas o propuestas de mejoras que logren el bienestar interno y de un buen servicio municipal a la comunidad.
5. A los investigadores, promover y difundir los trabajos de investigación del sector público entre las entidades del Estado, para que adopten decisiones estratégicas y eleven el nivel de la gestión pública, así como brindar el servicio gratuito de ejecución de investigaciones en estas instituciones, por parte de los bachilleres que inician su maestría en gestión pública, para de esta manera proyectar la responsabilidad social a nivel externo de nuestra alma mater y contribuir al bien de la sociedad.

REFERENCIAS

- Adnan, Nhaily y Wang (2018) *To Evaluate and Study the relationship between employees' commitment and individual performance: A Quantitative Approach- Case Study of Kansai Paints*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Adnan%2C+Nhaily+y+Wang+2018&aq=chrome..69i57.896j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Alarcón y G. Huamán (2021) *El Marketing Interno y Compromiso Organizacional de los Trabajadores King Kong Lambayeque*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperada de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4337/BC-3155%20ALARCON%20MEL-HUAMAN%20BANCES.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ahmad, S. (2018). *Paradigms of quality of work life*. Journal of Human Values, 19(1), 73-78. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Ardilla, R. (2017) *Calidad de vida: Una definición integradora*. Revista Latinoamérica de Psicología. 35(2) 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arias-Gómez, J.; Villasís-Keever, M.I; Miranda, M. *Protocollum investigationis III: Studium populationis*. Allergy Magazine Mexico, vol. 63, no. 2, Aprile-June, 2016, p. 201-206 Collegium Mexicanum de Fusce Immunologia et Allergy, A.C. Mexico City, Mexico, Recovered from:: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Argüelles Ma, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Sahuí Maldonado, J. A. and Magaña Medina, D. E. (2015). *Experimental study of the quality of working life in tourism MSMEs*. Global Business Magazine, 3(1), 1-16. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2498716
- Baltera, P., Díaz, E. *Responsabilidad social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral*. Gobierno de Chile, Dirección del

trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación No. 25, Dic. 2015.

Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). *Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers*. *Anales de Psicología*, 33(2), 393-402.

May, G., Erika, G., Barroso, T., y Hernández, L. (2020). *Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios*. *Nova Scientia*, 12(24) E pub 02 de julio de 2020. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>

Calderón, J., Pando, M., Preciado, M., & Colunga, C. (2020). *Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro*. *Psicogente*, 23(43), 1-22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>

Cajiga, (2015) J.F. *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*, CEMEFI (vi: 16 de enero de 2015 en http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf), 2008

Carranza (2021) *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público*, Iquitos 2021. Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71806>

Cuesta, M., Ibáñez, E., Tagliabue, R., y Zangaro, M. (2009). *La nueva generación y el trabajo*. *Barbarói*, 2(31), 126-138.

Dalie Cargnie (2020) *Have committed employees*. Retrieved from: <https://www.dalecarnegie.es/2020/01/09/contar-con-employees-comprometidos/>

Delloitte (2021) *Global Trends in Human Capital 2020*. Retrieved from: <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2020.html>

Gallup (2020) *Employee Engagement on the Rise in the U.S.* Recuperado de: <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>.

Hays (2021) *Guía del mercado laboral 2021* <https://www.hays.es/documents/63345/4314146/GuiaHays2021+-Presentacion+Webinar.pdf>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Inga y E. Segura (2021) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de JLO. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Recuperada de: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5656/Inga-Barboza Gina Mar% c3% ada y Segura Mu% c3% b1oz Elvia Cecilia.pdf? sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5656/Inga-Barboza%20Gina%20Mar%C3%ada%20y%20Segura%20Mu%C3%b1oz%20Elvia%20Cecilia.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral & Executives On Go (ISBL,2021) Informe sobre el Compromiso Organizacional 2020. Obtenido de <http://prevencionar.com.mx/2021/02/04/i-informe-sobre-el-compromiso-organizacional/>

Juaneda-Ayensa E, Clavel San Emeterio M, González-Menorca C. *Person-Organization Commitment: Bonds of Internal Consumer in the Context of Non-profit Organizations*. Front Psychol. 2017 Jul 20;8:1227. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01227. PMID: 28775699; PMCID: PMC5518150.

Jaimes, C. F. (2020). *Desempeño laboral de la generación millennial* revisión bibliográfica, 2019. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/50989>.

Krugman, P. y Wells, R. (2007). *Introducción a la Economía: Macroeconomía*. Barcelona: Editorial Reverté.

Lara, (2018) *Global Reporting Initiative*, https://scholar.google.com.pe/scholar_url?url=https://www.mdpi.com/2071-1050/10/4/897/pdf&hl=es&sa=X&ei=SXjTYoq6KInGsQLetqXADw&scisig=AAGBfm3uUdktlPkg9YMJrwRuuSgZHS-CgA&oi=scholar

- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. d. (2017). *Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants*. *Rev. Adm. Pública*, 51(6),947-967
- Lobato, D. (2017) *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo*, 2017. Universidad César Vallejo. Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sanchez, S. & Quintana, M. (2019). *Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research*. *Cuban Journal of Military Medicine* 48 (2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331#:~:text=La%20validaci%C3%B3n%20de%20instrumentos%2C%20es,validaci%C3%B3n%20of%20a%20instrument%20cient%C3%ADfico>
- Manzo, E. Z. R., & Moncallo, P. N. M. (2004): *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Tesis de la Universidad Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Marcos, A., Tirado, G., & Topa, G. (2018). *Anticipatory organizational socialization and its relationship with national police applicants' attitudes and behaviors*. *Acción Psicológica*, 15(2), 129-146. <https://doi.org/10.5944/ap.15.2.24091>
- Mejía, S. L., (2014): *Actores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral*. Tesis de la Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Colombia.
- Mercer (2021) *Estudio sobre Tendencias Globales de Talento 2020-2021*. Recuperada de: <https://www.latam.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/latin-america-and-caribbean/la-2021-mercer-webinar-tendencias-globales-de-talento-2020-2021-Latam.pdf>

- Molina Germán, J. O, Pérez Melo, A. Y. , Lizárraga Salazar, G. y Larrañaga Núñez, A.M. (2018). *Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos*. 3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico, 7(2), 44-67. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Montoya, (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones*. Recuperada de [https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/comunicaciones/fondo_editorial/assets/files/2019 Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente Nuevos paradigmas en las organizaciones.pdf](https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/comunicaciones/fondo_editorial/assets/files/2019%20Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20trabajo%20digno%20o%20decente%20Nuevos%20paradigmas%20en%20las%20organizaciones.pdf)
- Morales, P. y Pechortinta, C. (2019). *La felicidad laboral y su incidencia en el compromiso laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Isabel de Siguaná*. Arequipa-2019. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperada de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9770/Rlmosaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Narvaez (2021) *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios*, 2020. Universidad César Vallejo. Recuperada de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54851/Narvaez_AT %20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54851/Narvaez_AT%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Oh, S. (2018). *Socialization tactics and youth worker adjustment: the mediating roles of fit perceptions*. *Career Development International*, 23(4), 360-381. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2018-0046>
- Organización Internacional del Trabajo, (2008) *Guía sobre las normas Internacionales del Trabajo*. Turin. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Oriundo, R. (2021) *Calidad de vida laboral de una empresa de organizadores para el hogar*, 2020. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo
- Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C.

(2022).Oxford Economics (2020) *Wordforce The looming talent crisis*.
Obtenido de: <https://www.oxfordeconomics.com/workforce2020>

Pinela y Donawa, (2019) *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades*. Recuperado de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+de+vida+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi6wJuNyP3pAhVrL7kGHVMsARMQ6AEILTAB#v=onepage&q=calidad%20de%20vida%20laboral&f=false>

Palazzi, M., Starcher, G. *Corporate Social Responsibility and Business Success. Francia:European Baha'i Business Forum, 2011*

Ramírez, V. y Mapén, F. (2019). *Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>

Romero, D. (2021) *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque*, Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>

Sánchez, J. (2014). *Poderosos como un niño: Claves para resetarnos el compromiso*. Recuperado de http://www.jmiguelsanchez.com/wp-content/uploads/2020/05/focus_compromiso.pdf

Subbarayalu, A. y Al Kuwaiti, A. (2018). *Quality of Work Life of Teaching Staff Working at a Higher Education Institution in Saudi Arabia: A Cross-sectional Study*. Journal of Social Service Research, DOI: 10.1080/01488376.2018.1481173

Thakur, R. & Sharma, D. K. (2019). *Quality of work life and its relationship with work performance: A study of employees of himachal pradesh power corporation_limited*. Journal of Strategic Human Resource Management, 8(3), 45-52

Tello, L. (2019) *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Wrike Company (2020). *Compromiso con los empleados*. Recuperada de: <https://www.wrike.com/es/blog/tag/compromiso-de-empleados/>

ANEXOS.

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral.	Implica el desarrollo de empleos y condiciones laborales que generen bienestar al colaborador, así como su nivel de satisfacción, motivación, compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo (Pinela y Donawa, 2019)	Esta variable será medida con tres dimensiones carga en el trabajo, motivaciones intrínsecas y apoyo directivo.	Carga en el trabajo	1. Cantidad	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario estructurado	Ordinal. (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Indiferente. (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.
				2. Prisas y agobios		
				3. Presión /cantidad		
				4. Presión/cantidad		
				5. Conflictos		
				6. Tiempo		
				7. Incomodidad		
				8. Responsabilidad		
				9. Molestias		
				10. Estrés		
				11. Salud		
				12. Desconexión		
			Motivaciones intrínsecas	13. Tipo de trabajo		
				14. Estímulo		
				15. Capacitación		
				16. Apoyo familiar		
				17. Creatividad		
				18. Capacitado		
				19. Importancia		
				20. Orgullo		
				21. Claridad		
				22. Compañeros		
			Apoyo directivo	23. Calidad de vida		
				24. Expresión		
				25. Sueldo		
				26. Reconocimiento		
				27. Promoción		
				28. Apoyo jefes		

- 29. Apoyo compañeros
- 30. Información de resultados
- 31. Calidad de vida
- 32. Autonomía
- 33. Variedad
- 34. Creatividad
- 35. Retroalimentación

Compromiso organizacional	Es el vínculo emocional, moral y racional con la organización que implica una actitud o comportamiento del colaborador que dependiendo de la intensidad de ese vínculo relacional, existirá diversos niveles o grados de implicación o involucramiento personal para lograr las metas institucionales (Ahmad et. al, 2018).	Esta variable será medida con los tres compromisos.	Compromiso afectivo	Deseo
			Compromiso normativo	Deber
			Compromiso de continuidad	Necesidad

Nota: Información configurada a partir de la revisión de la literatura.

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario para identificar la calidad de vida laboral.

Autor: Cabezas C. Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35 (1998), validados por Rivera-Ávila, D. Rivera, J. y Cuitláhuac.G. (2017)

Adaptado por Br. Vitón Culqui Luigui Ronal.

Estimado servidor municipal, el objetivo del presente instrumento es recabar información y analizar la calidad de vida laboral en la entidad, asimismo, se agradece por anticipado su participación en esta investigación como empleado público, en una municipalidad distrital de Chiclayo, y se le informa además que todos los datos obtenidos serán manejados anónimamente.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Edad:

Sexo:

Tiempo de servicio:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD	ED	I	DA	TD
Carga en el trabajo	Cantidad	1. En la municipalidad, la cantidad de carga laboral es adecuada.					
	Prisas y agobios	2. En la municipalidad existen esfuerzos excesivos para cumplir las tareas a tiempo.					
	Presión /cantidad	3. En la municipalidad, existe presión para mantener la carga laboral asignada a cada empleado.					
	Presión/calidad	4. En la municipalidad existe presión para mantener el nivel de calidad del trabajo asignado.					
	Conflictos	5. En la municipalidad existen conflictos entre empleados de las distintas áreas o departamentos.					
	Tiempo	6. En la municipalidad la carga laboral es intensa que obliga al empleado a dedicarle todo el tiempo a las tareas.					
	Incomodidad	7. En la municipalidad la carga física del trabajo produce en el empleado fatiga y cansancio.					
	Responsabilidad	8. En la municipalidad el empleado es obligado a asumir una mayor carga de responsabilidades, en forma permanente.					
	Molestias	9. En la municipalidad existen interrupciones					

		molestas que distraen y perjudican los resultados del empleado.					
	Estrés	10. En la municipalidad el ritmo de trabajo, produce estrés o carga emocional negativa en el empleado que afecta el desempeño laboral.					
	Salud	11. En la municipalidad la carga laboral afecta negativamente la salud física y mental del empleado.					
	Desconexión	12. En la municipalidad culminada la jornada laboral, el empleado se olvida totalmente de preocupaciones derivadas de tareas y responsabilidades diarias de su trabajo.					
Motivaciones intrínsecas	Tipo de trabajo	13. En la municipalidad el tipo de trabajo que realiza el empleado es satisfactorio					
	Estímulo	14. En la municipalidad el trabajo que realiza el empleado le motiva a esforzarse por cumplir con ganas las tareas encomendadas.					
	Capacitación	15. En la municipalidad la capacitación del empleado es suficiente.					
	Apoyo familiar	16. En la municipalidad existe apoyo de la familia con el trabajo que realiza el empleado.					
	Creatividad	17. En la municipalidad, el empleado se siente motivado para desarrollar su creatividad en el trabajo.					
	Capacitado	18. En la municipalidad, el empleado, se siente capacitado para realizar un trabajo de calidad,					
	Importancia	19. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza, es importante para la vida de otras personas.					
	Orgullo	20. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza hace que se sienta orgulloso.					
	Claridad	21. En la municipalidad, el empleado, tiene claro el trabajo que tiene que realizar para lograr los resultados.					
	Compañeros	22. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo cuando se le asigna una tarea específica.					
Calidad de vida	23. En la municipalidad, existen las condiciones laborales que aseguran la calidad de vida del empleado.						
Apoyo directivo	Expresión	24. En la municipalidad, el empleado puede expresar lo que piensa y necesita.					
	Sueldo	25. En la municipalidad, el sueldo del empleado, es satisfactorio.					
	Reconocimiento	26. En la municipalidad, se reconoce el esfuerzo del empleado.					
	Promoción	27. En la municipalidad, existe posibilidad que el empleado lo promocionen o asciendan de puesto de trabajo.					
	Apoyo jefes	28. En la municipalidad, el empleado tiene el apoyo de los directivos y jefes para realizar su trabajo.					
	Apoyo compañeros	29. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo para lograr las metas del área.					
	Información de resultados	30. En la municipalidad, el empleado recibe información de los resultados de su desempeño laboral.					

Calidad de vida	31. En la municipalidad, existe preocupación de los directivos por mejorar la calidad de vida del empleado en su puesto de trabajo.					
Autonomía	32. En la municipalidad, existe autonomía o libertad de decisión del empleado respecto a la actividad laboral que realiza.					
Variedad	33. En la municipalidad, las tareas que realiza el empleado son diversas y variadas.					
Creatividad	34. En la municipalidad, el empleado tiene libertad para ser creativo en su trabajo.					
Retroalimentación	35. En la municipalidad, el empleado tiene la posibilidad que sus opiniones y sugerencias sean escuchadas y aplicadas					

Cuestionario para identificar el compromiso organizacional.

Autor: **Cuestionario estandarizado de John P. Meyer, Natalie J. Allen y Catherine A. Smith (1993); validados en el trabajo de investigación de Narvaez Aranibar, Teresa (2021)**

Adaptado por Br. **Vitón Culqui Luigui Ronal**

Estimado servidor municipal, el objetivo del presente instrumento es recabar información y analizar el compromiso organizacional en la entidad, asimismo, se agradece por anticipado su participación en esta investigación como empleado público, de una municipalidad distrital de Chiclayo, y se le informa además que todos los datos obtenidos serán manejados anónimamente.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Edad:

Sexo:

Tiempo de servicio:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD	ED	I	DA	TD
Compromiso Afectivo	Deseo	1. El empleado se siente identificado con la municipalidad, que le sería difícil dejarla.					
		2. El empleado trabaja más horas cuando es necesario, sin ningún reparo u objeción.					
		3. El empleado tiene muy arraigado su sentido de pertenecer solo a esta municipalidad.					
		4. El empleado cumple sus labores, sin resistencia.					
		5. El empleado participa en todas actividades organizadas por la municipalidad.					
		6. El empleado asume sus tareas en forma activa.					
		7. El empleado disfruta hablar de la municipalidad con familiares, amigos y vecinos.					
		8. El empleado se siente como parte de una familia en la municipalidad.					
		9. El empleado siente una gran admiración por lo que representa la municipalidad ante la comunidad.					
		10. El empleado trabaja actualmente más por gusto que por necesidad económica.					

		11. El empleado goza intensamente de las funciones de su puesto de trabajo.					
		12. El empleado goza de un ambiente cordial y fraterno en la municipalidad.					
De continuidad	Deber	13. El empleado, cree que aunque tuviera ventajas en otro trabajo, no sería lo correcto.					
		14. El empleado considera que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual al abandonar la municipalidad.					
		15. El empleado, considera una obligación moral con la gente, continuar en la municipalidad.					
		16. El empleado considera que demasiadas cosas se interrumpirían en su vida, si abandona el trabajo actual.					
		17. El empleado asume los problemas de la municipalidad como si fuesen suyos.					
		18. El empleado considera que por el tiempo de servicio en la empresa, se sentiría culpable al abandonar la municipalidad.					
		19. El empleado considera que recibe de la municipalidad el reconocimiento por su trabajo.					
		20. El empleado, cuenta con herramientas y equipos adecuados para un trabajo eficaz.					
		21. El empleado considera que el sueldo y beneficios adicionales son mejores que otras municipalidad.					
		Normativo	Necesidad	22. El empleado, practica valores de respeto y tolerancia como normas de convivencia en la municipalidad.			
23. El empleado realiza los trabajos encomendados con puntualidad y responsabilidad.							
24. El empleado respeta las normas de la municipalidad.							
25. El empleado considera que la municipalidad en la que labora merece su lealtad.							
26. El empleado cree que la municipalidad se encuentra organizada en cuanto a áreas de trabajo, cargos y funciones.							
27. El empleado cree que los procedimientos de trabajo son claros y precisos.							
28. El empleado cree que la municipalidad reconoce que su éxito se debe a su trabajo profesional.							
29. El empleado cree que su fidelidad, es determinante en la sostenibilidad de la municipalidad.							
30. El empleado continúa laborando, porque cree que le debe mucho a la municipalidad.							

Anexo 03. Validación de los instrumentos de recolección de datos.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				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 (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CARGA EN EL TRABAJO			X		X		X		X			
		Cantidad	1. En la municipalidad, la cantidad de carga laboral es adecuada.	X		X		X		X			
		Prisas y agobios	2. En la municipalidad existen esfuerzos excesivos para cumplir las tareas a tiempo.	X		X		X		X			
		Presión /cantidad	3. En la municipalidad, existe presión para mantener la carga laboral asignada a cada empleado.	X		X		X		X			
		Presión/calidad	4. En la municipalidad existe presión para mantener el nivel de calidad del trabajo asignado.	X		X		X		X			
		Conflictos	5. En la municipalidad existen conflictos entre empleados de las distintas áreas o departamentos.	X		X		X		X			
		Tiempo	6. En la municipalidad la carga laboral es intensa que obliga al empleado a dedicarle todo el tiempo a las tareas.	X		X		X		X			
		Incomodidad	7. En la municipalidad la carga física del trabajo produce en el empleado fatiga y cansancio.	X		X		X		X			
		Responsabilidad	8. En la municipalidad el empleado es obligado a asumir una mayor carga de responsabilidades, en forma permanente.	X		X		X		X			
		Molestias	9. En la municipalidad existen interrupciones molestas que distraen y perjudican los resultados del empleado.	X		X		X		X			
		Estrés	10. En la municipalidad el ritmo de trabajo, produce estrés o carga emocional negativa en el empleado que afecta el desempeño laboral.	X		X		X		X			
Salud	11. En la municipalidad la carga laboral afecta negativamente la salud	X		X		X		X					

		física y mental del empleado.									
	Desconexión	12. En la municipalidad culminada la jornada laboral, el empleado se olvida totalmente de preocupaciones derivadas de tareas y responsabilidades diarias de su trabajo.	X		X		X		X		
MOTIVACIONES INTRÍNECAS	Tipo de trabajo	13. En la municipalidad el tipo de trabajo que realiza el empleado es satisfactorio	X		X		X		X		
	Estímulo	14. En la municipalidad el trabajo que realiza el empleado le motiva a esforzarse por cumplir con ganas las tareas encomendadas.	X		X		X		X		
	Capacitación	15. En la municipalidad la capacitación del empleado es suficiente.	X		X		X		X		
	Apoyo familiar	16. En la municipalidad existe apoyo de la familia con el trabajo que realiza el empleado.	X		X		X		X		
	Creatividad	17. En la municipalidad, el empleado se siente motivado para desarrollar su creatividad en el trabajo.	X		X		X		X		
	Capacitado	18. En la municipalidad, el empleado, se siente capacitado para realizar un trabajo de calidad,	X		X		X		X		
	Importancia	19. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza, es importante para la vida de otras personas.	X		X		X		X		
	Orgullo	20. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza hace que se sienta orgulloso.	X		X		X		X		
	Claridad	21. En la municipalidad, el empleado, tiene claro el trabajo que tiene que realizar para lograr los resultados.	X		X		X		X		
	APOYO DIRECTIVO	Compañeros	22. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo cuando se le asigna una tarea específica.	X		X		X		X	
Calidad de vida		23. En la municipalidad, existen las condiciones laborales que aseguran la calidad de vida del empleado.	X		X		X		X		
Expresión		24. En la municipalidad, el empleado puede expresar lo que piensa y necesita.	X		X		X		X		
Sueldo		25. En la municipalidad, el sueldo del empleado, es satisfactorio.	X		X		X		X		
Reconocimiento		26. En la municipalidad, se reconoce el esfuerzo del empleado.	X		X		X		X		
Promoción		27. En la municipalidad, existe posibilidad que el empleado lo promocionen o asciendan de puesto de trabajo.	X		X		X		X		
Apoyo jefes		28. En la municipalidad, el empleado tiene el apoyo de los directivos y jefes para realizar su trabajo.	X		X		X		X		
Apoyo compañeros		29. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo para lograr las metas del área.	X		X		X		X		
Información de resultados	30. En la municipalidad, el empleado recibe información de los resultados de su desempeño laboral.	X		X		X		X			
Calidad de vida	31. En la municipalidad, existe preocupación de los directivos por mejorar la calidad de vida del empleado en su puesto de trabajo.	X		X		X		X			
Autonomía	32. En la municipalidad, existe autonomía o libertad de decisión del	X		X		X		X			

		empleado respecto a la actividad laboral que realiza.								
	Variedad	33. En la municipalidad, las tareas que realiza el empleado son diversas y variadas.	X		X		X		X	
	Creatividad	34. En la municipalidad, el empleado tiene libertad para ser creativo en su trabajo.	X		X		X		X	
	Retroalimentación	35. En la municipalidad, el empleado tiene la posibilidad que sus opiniones y sugerencias sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		X	

[Empty box]

[Empty box]

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jorge Vidal Chancafe Sirlopu

Firma del experto


JORGE VIDAL CHANCAFE SIRLOPÚ
ABOGADO
Reg. Ical N° 3061



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado de la variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL

TESISTA:

Br. Vitón Culqui Luigui Ronal

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 16 de junio de 2022.

 <p>JORGE VIDAL CHANCAFÉ SIRLOPÚ ABOGADO Reg. Icat N° 3061</p> <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUÉLLA</p>
--	---


VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	DESEO	1. El empleado se siente identificado con la municipalidad, que le sería difícil dejarla.	X		X		X		X		
			2. El empleado trabaja más horas cuando es necesario, sin ningún reparo u objeción.	X		X		X		X		
			3. El empleado tiene muy arraigado su sentido de pertenecer solo a esta municipalidad.	X		X		X		X		
			4. El empleado cumple sus labores, sin resistencia.	X		X		X		X		
			5. El empleado participa en todas actividades organizadas por la municipalidad.	X		X		X		X		
			6. El empleado asume sus tareas en forma activa.	X		X		X		X		
			7. El empleado disfruta hablar de la municipalidad con familiares, amigos y vecinos.	X		X		X		X		
			8. El empleado se siente como parte de una familia en la municipalidad.	X		X		X		X		
			9. El empleado siente una gran admiración por lo que representa la municipalidad ante la comunidad.	X		X		X		X		
			10. El empleado trabaja actualmente más por gusto que por necesidad económica.	X		X		X		X		
			11. El empleado goza intensamente de las funciones de su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			12. El empleado goza de un ambiente cordial y fraterno en la municipalidad.	X		X		X		X		
DE			13. El empleado, cree que aunque tuviera ventajas en otro trabajo, no sería lo correcto.	X		X		X		X		
			14. El empleado considera que tiene pocas opciones de	X		X		X		X		

NORMATIVO	DEBER	conseguir otro trabajo igual al abandonar la municipalidad.								
		15.El empleado, considera una obligación moral con la gente, continuar en la municipalidad.	X		X		X		X	
		16.El empleado considera que demasiadas cosas se interrumpirían en su vida, si abandona el trabajo actual.	X		X		X		X	
		17.El empleado asume los problemas de la municipalidad como si fuesen suyos.	X		X		X		X	
		18.El empleado considera que por el tiempo de servicio en la empresa, se sentiría culpable al abandonar la municipalidad.	X		X		X		X	
		19.El empleado considera que recibe de la municipalidad el reconocimiento por su trabajo.	X		X		X		X	
		20.El empleado, cuenta con herramientas y equipos adecuados para un trabajo eficaz.	X		X		X		X	
		21. El empleado considera que el sueldo y beneficios adicionales son mejores que otra municipalidad.	X		X		X		X	
	NECESIDAD	22. El empleado, practica valores de respeto y tolerancia como normas de convivencia en la municipalidad.	X		X		X		X	
		23.El empleado realiza los trabajos encomendados con puntualidad y responsabilidad.	X		X		X		X	
		24.El empleado respeta las normas de la municipalidad.	X		X		X		X	
		25.El empleado considera que la municipalidad en la que labora merece su lealtad.	X		X		X		X	
		26.El empleado cree que la municipalidad se encuentra organizada en cuanto a áreas de trabajo, cargos y funciones.	X		X		X		X	
		27.El empleado cree que los procedimientos de trabajo son claros y precisos.	X		X		X		X	
		28. El empleado cree que la municipalidad reconoce que su éxito se debe a su trabajo profesional.	X		X		X		X	
		29. El empleado cree que su fidelidad, es determinante en la sostenibilidad de la municipalidad.	X		X		X		X	
		30. El empleado continúa laborando, porque cree que le debe mucho a la municipalidad.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jorge Vidal Chancafe Sirlopu:


JORGE VIDAL CHANCAFE SIRLOPÚ
 ABOGADO
 Reg. Ical N° 3061



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

TESISTA:

Br. Vitón Culqui Luigui Ronal.

DECISIÓN:

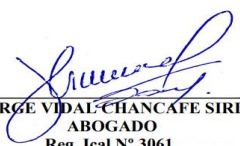

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 16 de junio de 2022.

 <p>JORGE VIDAL CHANCAFE SIRLOPÚ ABOGADO Reg. Ical N° 3061 FIJIMUNINI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANCAFE SIRLOPU**
Nombres **JORGE VIDAL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **80309343**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149360**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
26 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0080790360

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 26/06/2022 20:20:33 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

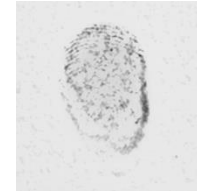
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CARGA EN EL TRABAJO			X		X		X		X		
		Cantidad	1. En la municipalidad, la cantidad de carga laboral es adecuada.	X		X		X		X		
		Prisas y agobios	2. En la municipalidad existen esfuerzos excesivos para cumplir las tareas a tiempo.	X		X		X		X		
		Presión /cantidad	3. En la municipalidad, existe presión para mantener la carga laboral asignada a cada empleado.	X		X		X		X		
		Presión/calidad	4. En la municipalidad existe presión para mantener el nivel de calidad del trabajo asignado.	X		X		X		X		
		Conflictos	5. En la municipalidad existen conflictos entre empleados de las distintas áreas o departamentos.	X		X		X		X		
		Tiempo	6. En la municipalidad la carga laboral es intensa que obliga al empleado a dedicarle todo el tiempo a las tareas.	X		X		X		X		
		Incomodidad	7. En la municipalidad la carga física del trabajo produce en el empleado fatiga y cansancio.	X		X		X		X		
		Responsabilidad	8. En la municipalidad el empleado es obligado a asumir una mayor carga de responsabilidades, en forma permanente.	X		X		X		X		
		Molestias	9. En la municipalidad existen interrupciones molestas que distraen y perjudican los resultados del empleado.	X		X		X		X		
		Estrés	10. En la municipalidad el ritmo de trabajo, produce estrés o carga emocional negativa en el empleado que afecta el desempeño laboral.	X		X		X		X		
		Salud	11. En la municipalidad la carga laboral afecta negativamente la salud física y mental del empleado.	X		X		X		X		
Desconexión	12. En la municipalidad culminada la jornada laboral, el empleado se olvida totalmente de preocupaciones derivadas de tareas y responsabilidades diarias de su trabajo.	X		X		X		X				

MOTIVACIONES INTRINSECAS	Tipo de trabajo	13. En la municipalidad el tipo de trabajo que realiza el empleado es satisfactorio	X		X		X		X		
	Estímulo	14. En la municipalidad el trabajo que realiza el empleado le motiva a esforzarse por cumplir con ganas las tareas encomendadas.	X		X		X		X		
	Capacitación	15. En la municipalidad la capacitación del empleado es suficiente.	X		X		X		X		
	Apoyo familiar	16. En la municipalidad existe apoyo de la familia con el trabajo que realiza el empleado.	X		X		X		X		
	Creatividad	17. En la municipalidad, el empleado se siente motivado para desarrollar su creatividad en el trabajo.	X		X		X		X		
	Capacitado	18. En la municipalidad, el empleado, se siente capacitado para realizar un trabajo de calidad,	X		X		X		X		
	Importancia	19. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza, es importante para la vida de otras personas.	X		X		X		X		
	Orgullo	20. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza hace que se sienta orgulloso.	X		X		X		X		
	Claridad	21. En la municipalidad, el empleado, tiene claro el trabajo que tiene que realizar para lograr los resultados.	X		X		X		X		
APOYO DIRECTIVO	Compañeros	22. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo cuando se le asigna una tarea específica.	X		X		X		X		
	Calidad de vida	23. En la municipalidad, existen las condiciones laborales que aseguran la calidad de vida del empleado.	X		X		X		X		
	Expresión	24. En la municipalidad, el empleado puede expresar lo que piensa y necesita.	X		X		X		X		
	Sueldo	25. En la municipalidad, el sueldo del empleado, es satisfactorio.	X		X		X		X		
	Reconocimiento	26. En la municipalidad, se reconoce el esfuerzo del empleado.	X		X		X		X		
	Promoción	27. En la municipalidad, existe posibilidad que el empleado lo promocionen o asciendan de puesto de trabajo.	X		X		X		X		
	Apoyo jefes	28. En la municipalidad, el empleado tiene el apoyo de los directivos y jefes para realizar su trabajo.	X		X		X		X		
	Apoyo compañeros	29. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo para lograr las metas del área.	X		X		X		X		
	Información de resultados	30. En la municipalidad, el empleado recibe información de los resultados de su desempeño laboral.	X		X		X		X		
	Calidad de vida	31. En la municipalidad, existe preocupación de los directivos por mejorar la calidad de vida del empleado en su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
	Autonomía	32. En la municipalidad, existe autonomía o libertad de decisión del empleado respecto a la actividad laboral que realiza.	X		X		X		X		
	Variedad	33. En la municipalidad, las tareas que realiza el empleado son diversas y variadas.	X		X		X		X		
	Creatividad	34. En la municipalidad, el empleado tiene libertad para ser creativo en su trabajo.	X		X		X		X		

		Retroalimentación	35. En la municipalidad, el empleado tiene la posibilidad que sus opiniones y sugerencias sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		X		
--	--	-------------------	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Grado y Nombre del Experto: Mg. **Ruperto Arroyo Coico**

Firma del experto :



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado de la variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL

TESISTA:

Br. Vitón Culqui Luigui Ronal

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 16 de junio. de 2022.

 <i>Firma/DNI</i> EXPERTO	
---	--

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	DESEO	1. El empleado se siente identificado con la municipalidad, que le sería difícil dejarla.	X		X		X		X		
			2. El empleado trabaja más horas cuando es necesario, sin ningún reparo u objeción.	X		X		X		X		
			3. El empleado tiene muy arraigado su sentido de pertenecer solo a esta municipalidad.	X		X		X		X		
			4. El empleado cumple sus labores, sin resistencia.	X		X		X		X		
			5. El empleado participa en todas actividades organizadas por la municipalidad.	X		X		X		X		
			6. El empleado asume sus tareas en forma activa.	X		X		X		X		
			7. El empleado disfruta hablar de la municipalidad con familiares, amigos y vecinos.	X		X		X		X		
			8. El empleado se siente como parte de una familia en la municipalidad.	X		X		X		X		
			9. El empleado siente una gran admiración por lo que representa la municipalidad ante la comunidad.	X		X		X		X		
			10. El empleado trabaja actualmente más por gusto que por necesidad económica.	X		X		X		X		
			11. El empleado goza intensamente de las funciones de su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
			12. El empleado goza de un ambiente cordial y fraterno en la municipalidad.	X		X		X		X		
			13. El empleado, cree que aunque tuviera ventajas en otro	X		X		X		X		

		trabajo, no sería lo correcto.									
	DEBER	14.El empleado considera que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual al abandonar la municipalidad.	X		X		X		X		
		15.El empleado, considera una obligación moral con la gente, continuar en la municipalidad.	X		X		X		X		
		16.El empleado considera que demasiadas cosas se interrumpirían en su vida, si abandona el trabajo actual.	X		X		X		X		
		17.El empleado asume los problemas de la municipalidad como si fuesen suyos.	X		X		X		X		
		18.El empleado considera que por el tiempo de servicio en la empresa, se sentiría culpable al abandonar la municipalidad.	X		X		X		X		
		19.El empleado considera que recibe de la municipalidad el reconocimiento por su trabajo.	X		X		X		X		
		20.El empleado, cuenta con herramientas y equipos adecuados para un trabajo eficaz.	X		X		X		X		
		21. El empleado considera que el sueldo y beneficios adicionales son mejores que otra municipalidad.	X		X		X		X		
NORMATIVO		NECESIDAD	22. El empleado, practica valores de respeto y tolerancia como normas de convivencia en la municipalidad.	X		X		X		X	
	23.El empleado realiza los trabajos encomendados con puntualidad y responsabilidad.		X		X		X		X		
	24.El empleado respeta las normas de la municipalidad.		X		X		X		X		
	25.El empleado considera que la municipalidad en la que labora merece su lealtad.		X		X		X		X		
	26.El empleado cree que la municipalidad se encuentra organizada en cuanto a áreas de trabajo, cargos y funciones.		X		X		X		X		
	27.El empleado cree que los procedimientos de trabajo son claros y precisos.		X		X		X		X		
	28. El empleado cree que la municipalidad reconoce que su éxito se debe a su trabajo profesional.		X		X		X		X		
	29. El empleado cree que su fidelidad, es determinante en la sostenibilidad de		X		X		X		X		

		la municipalidad.									
		30. El empleado continúa laborando, porque cree que le debe mucho a la municipalidad.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. **Ruperto Arroyo Coico**

Firma del experto :




INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

TESISTA:

Br. Vitón Culqui Luigui Ronal.

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 16 de junio de 2022.

 <hr data-bbox="268 1753 699 1758"/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARROYO COICO
Nombres	RUPERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42366595

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO
Secretario General	BELLONO MONTALVO GIOCONDA CARMELA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	01/08/16
Resolución/Acta	0331-2016-UCV
Diploma	UCV35718
Fecha Matricula	22/04/2014
Fecha Egreso	30/04/2014

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 009822858

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Jefe/a: Servidor de Agente autorizado.
Fecha: 17/07/2022 10:46:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CARGA EN EL TRABAJO			X		X		X		X		
		Cantidad	1. En la municipalidad, la cantidad de carga laboral es adecuada.	X		X		X		X		
		Prisas y agobios	2. En la municipalidad existen esfuerzos excesivos para cumplir las tareas a tiempo.	X		X		X		X		
		Presión /cantidad	3. En la municipalidad, existe presión para mantener la carga laboral asignada a cada empleado.	X		X		X		X		
		Presión/calidad	4. En la municipalidad existe presión para mantener el nivel de calidad del trabajo asignado.	X		X		X		X		
		Conflictos	5. En la municipalidad existen conflictos entre empleados de las distintas áreas o departamentos.	X		X		X		X		
		Tiempo	6. En la municipalidad la carga laboral es intensa que obliga al empleado a dedicarle todo el tiempo a las tareas.	X		X		X		X		
		Incomodidad	7. En la municipalidad la carga física del trabajo produce en el empleado fatiga y cansancio.	X		X		X		X		
		Responsabilidad	8. En la municipalidad el empleado es obligado a asumir una mayor carga de responsabilidades, en forma permanente.	X		X		X		X		
		Molestias	9. En la municipalidad existen interrupciones molestas que distraen y perjudican los resultados del empleado.	X		X		X		X		
		Estrés	10. En la municipalidad el ritmo de trabajo, produce estrés o carga emocional negativa en el empleado que afecta el desempeño laboral.	X		X		X		X		
		Salud	11. En la municipalidad la carga laboral afecta negativamente la salud física y mental del empleado.	X		X		X		X		
	Desconexión	12. En la municipalidad culminada la jornada laboral, el empleado se olvida totalmente de preocupaciones derivadas de tareas y responsabilidades diarias de su trabajo.	X		X		X		X			
	MOTIVACIONES	Tipo de trabajo	13. En la municipalidad el tipo de trabajo que realiza el empleado es satisfactorio	X		X		X		X		
Estímulo		14. En la municipalidad el trabajo que realiza el empleado le	X		X		X		X			

		motiva a esforzarse por cumplir con ganas las tareas encomendadas.							
	Capacitación	15. En la municipalidad la capacitación del empleado es suficiente.	X	X	X	X			
	Apoyo familiar	16. En la municipalidad existe apoyo de la familia con el trabajo que realiza el empleado.	X	X	X	X			
	Creatividad	17. En la municipalidad, el empleado se siente motivado para desarrollar su creatividad en el trabajo.	X	X	X	X			
	Capacitado	18. En la municipalidad, el empleado, se siente capacitado para realizar un trabajo de calidad,	X	X	X	X			
	Importancia	19. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza, es importante para la vida de otras personas.	X	X	X	X			
	Orgullo	20. En la municipalidad, el trabajo que el empleado realiza hace que se sienta orgulloso.	X	X	X	X			
	Claridad	21. En la municipalidad, el empleado, tiene claro el trabajo que tiene que realizar para lograr los resultados.	X	X	X	X			
APOYO DIRECTIVO	Compañeros	22. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo cuando se le asigna una tarea específica.	X	X	X	X			
	Calidad de vida	23. En la municipalidad, existen las condiciones laborales que aseguran la calidad de vida del empleado.	X	X	X	X			
	Expresión	24. En la municipalidad, el empleado puede expresar lo que piensa y necesita.	X	X	X	X			
	Sueldo	25. En la municipalidad, el sueldo del empleado, es satisfactorio.	X	X	X	X			
	Reconocimiento	26. En la municipalidad, se reconoce el esfuerzo del empleado.	X	X	X	X			
	Promoción	27. En la municipalidad, existe posibilidad que el empleado lo promocionen o asciendan de puesto de trabajo.	X	X	X	X			
	Apoyo jefes	28. En la municipalidad, el empleado tiene el apoyo de los directivos y jefes para realizar su trabajo.	X	X	X	X			
Apoyo compañeros	29. En la municipalidad, el empleado recibe el apoyo de los compañeros de trabajo para lograr las metas del área.	X	X	X	X				
Información de resultados	30. En la municipalidad, el empleado recibe información de los resultados de su desempeño laboral.	X	X	X	X				
Calidad de vida	31. En la municipalidad, existe preocupación de los directivos por mejorar la calidad de vida del empleado en su puesto de trabajo.	X	X	X	X				
Autonomía	32. En la municipalidad, existe autonomía o libertad de decisión del empleado respecto a la actividad laboral que realiza.	X	X	X	X				
Variedad	33. En la municipalidad, las tareas que realiza el empleado son diversas y variadas.	X	X	X	X				
Creatividad	34. En la municipalidad, el empleado tiene libertad para ser creativo en su trabajo.	X	X	X	X				
Retroalimentación	35. En la municipalidad, el empleado tiene la posibilidad que sus opiniones y sugerencias sean escuchadas y aplicadas	X	X	X	X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jacinto Rai Chancafe Sirlopú Firma del experto

:




INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado de la variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL

TESISTA:

Br. Vitón Culqui Luigui Ronal

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 16 de junio. de 2022.

 <i>Firma/DNI</i> EXPERTO	
---	---

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo

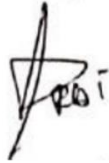
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	DESEO	1. El empleado se siente identificado con la municipalidad, que le sería difícil dejarla.	X		X		X		X			
			2. El empleado trabaja más horas cuando es necesario, sin ningún reparo u objeción.	X		X		X		X			
			3. El empleado tiene muy arraigado su sentido de pertenecer solo a esta municipalidad.	X		X		X		X			
			4. El empleado cumple sus labores, sin resistencia.	X		X		X		X			
			5. El empleado participa en todas actividades organizadas por la municipalidad.	X		X		X		X			
			6. El empleado asume sus tareas en forma activa.	X		X		X		X			
			7. El empleado disfruta hablar de la municipalidad con familiares, amigos y vecinos.	X		X		X		X			
			8. El empleado se siente como parte de una familia en la municipalidad.	X		X		X		X			
			9. El empleado siente una gran admiración por lo que representa la municipalidad ante la comunidad.	X		X		X		X			
			10. El empleado trabaja actualmente más por gusto que por necesidad económica.	X		X		X		X			
			11. El empleado goza intensamente de las funciones de su puesto de trabajo.	X		X		X		X			
			12. El empleado goza de un ambiente cordial y fraterno en la municipalidad.	X		X		X		X			
DE CONNTINIDAD	DEBER	13. El empleado, cree que aunque tuviera ventajas en otro trabajo, no sería lo correcto.	X		X		X		X				
		14. El empleado considera que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual al abandonar la municipalidad.	X		X		X		X				
		15. El empleado, considera una obligación moral con la gente, continuar en la municipalidad.	X		X		X		X				
		16. El empleado considera que demasiadas cosas se interrumpirían en su vida, si abandona el trabajo actual.	X		X		X		X				
		17. El empleado asume los problemas de la municipalidad como si fuesen suyos.	X		X		X		X				
		18. El empleado considera que por el tiempo de servicio en la empresa, se sentiría culpable al abandonar la municipalidad.	X		X		X		X				

NORMATIVO		19.El empleado considera que recibe de la municipalidad el reconocimiento por su trabajo.	X		X		X		X		
		20.El empleado, cuenta con herramientas y equipos adecuados para un trabajo eficaz.	X		X		X		X		
		21. El empleado considera que el sueldo y beneficios adicionales son mejores que otras municipalidad.	X		X		X		X		
	NECESIDAD	22. El empleado, practica valores de respeto y tolerancia como normas de convivencia en la municipalidad.	X		X		X		X		
		23.El empleado realiza los trabajos encomendados con puntualidad y responsabilidad.	X		X		X		X		
		24.El empleado respeta las normas de la municipalidad.	X		X		X		X		
		25.El empleado considera que la municipalidad en la que labora merece su lealtad.	X		X		X		X		
		26.El empleado cree que la municipalidad se encuentra organizada en cuanto a áreas de trabajo, cargos y funciones.	X		X		X		X		
		27.El empleado cree que los procedimientos de trabajo son claros y precisos.	X		X		X		X		
		28. El empleado cree que la municipalidad reconoce que su éxito se debe a su trabajo profesional.	X		X		X		X		
29. El empleado cree que su fidelidad, es determinante en la sostenibilidad de la municipalidad.	X		X		X		X				
30. El empleado continúa laborando, porque cree que le debe mucho a la municipalidad.	X		X		X		X				

XX

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jacinto Rai Chancafe Sirlopú

Firma del experto :




INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario estructurado de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

TESISTA:

Br. Vitón Culqui Luigui Ronal.

DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 16 de junio de 2022.

	
Firma/DNI EXPERTO	HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANCAFE SIRLOPU**
Nombres **JACINTO RAI**
Tipo de Documento de Identidad **DMI**
Número de Documento de Identidad **71820814**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LÓMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/2022**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149359**
Fecha Matrícula **21/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0088022597

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Nombre: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 13/07/2022 10:07:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27069 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 04. Formato validación V de Aiken.

Cuadro resumen para validación del contenido por el método de juicio de experto mediante la V de Aiken del instrumento calidad de vida laboral.

Ítems	Expertos			Total	Suma de acuerdos (3)	V Aiken n=3 c=2 V=S/ [n(c-1)]	Validez
	1	2	3				
1	1	1	1		3	1.00	si
2	1	1	1		3	1.00	si
3	1	1	1		3	1.00	si
4	1	1	1		3	1.00	si
5	1	1	1		3	1.00	si
6	1	1	1	3	3	1.00	si
7	1	1	1		3	1.00	si
8	1	1	1		3	1.00	si
9	1	1	1		3	1.00	si
10	1	1	1		3	1.00	si
11	1	1	1		3	1.00	si
12	1	1	1		3	1.00	si
13	1	1	1		3	1.00	si
14	1	1	1		3	1.00	si
15	1	1	1		3	1.00	si
16	1	1	1		3	1.00	si
17	1	1	1		3	1.00	si
18	1	1	1		3	1.00	si

19	1	1	1	3	1.00	si
20	1	1	1	3	1.00	si
21	1	1	1	3	1.00	si
22	1	1	1	3	1.00	si
23	1	1	1	3	1.00	si
24	1	1	1	3	1.00	si
25	1	1	1	3	1.00	si
26	1	1	1	3	1.00	si
27	1	1	1	3	1.00	si
28	1	1	1	3	1.00	si
29	1	1	1	3	1.00	si
30	1	1	1	3	1.00	si
31	1	1	1	3	1.00	si
32	1	1	1	3	1.00	si
33	1	1	1	3	1.00	si
34	1	1	1	3	1.00	si
35	1	1	1	3	1.00	si

Nota: Cada Juez valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos.

La validación del instrumento fue realizada mediante el juicio de tres expertos.

Validez.

Experto	Situación
Mg. Jorge Vidal Chancafe Sirlopu.	Aprobado
Mg. Ruperto Arroyo Coico.	
Mg. Jacinto Rai Chancafe Sirlopú.	

Cuadro resumen para validación del contenido por el método de juicio de experto mediante la V de Aiken del instrumento compromiso organizacional.

Ítems	Expertos			Total	Suma de acuerdos (3)	V Aiken n=3 c=2 $V=S/[n(c-1)]$	Validez
	1	2	3				
1	1	1	1		3	1.00	si
2	1	1	1		3	1.00	si
3	1	1	1		3	1.00	si
4	1	1	1		3	1.00	si
5	1	1	1		3	1.00	si
6	1	1	1	3	3	1.00	si
7	1	1	1		3	1.00	si
8	1	1	1		3	1.00	si
9	1	1	1		3	1.00	si
10	1	1	1		3	1.00	si
11	1	1	1		3	1.00	si
12	1	1	1		3	1.00	si
13	1	1	1		3	1.00	si
14	1	1	1		3	1.00	si
15	1	1	1		3	1.00	si
16	1	1	1		3	1.00	si
17	1	1	1		3	1.00	si
18	1	1	1		3	1.00	si
19	1	1	1		3	1.00	si
20	1	1	1		3	1.00	si

21	1	1	1	3	1.00	si
22	1	1	1	3	1.00	si
23	1	1	1	3	1.00	si
24	1	1	1	3	1.00	si
25	1	1	1	3	1.00	si
26	1	1	1	3	1.00	si
27	1	1	1	3	1.00	si
28	1	1	1	3	1.00	si
29	1	1	1	3	1.00	si
30	1	1	1	3	1.00	si

Nota: Cada Juez valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos.

La validación del instrumento fue realizada mediante el juicio de tres expertos.

Validez.

Experto	Situación
Mg. Jorge Vidal Chancafe Sirlopu	Aprobado
Mg. Ruperto Arroyo Coico.	
Mg. Jacinto Rai Chancafe Sirlopú.	

Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – V1

	ITEMS																																					
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	SUMA		
E1	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111
E2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	4	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	4	2	1	62	
E3	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58	
E4	1	5	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	53	
E5	4	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54	
E6	2	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	59	
E7	5	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59	
E8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
E9	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	53	
E10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	69	
VARIANZA	2,490	1,440	0,840	1,210	1,160	4,000	0,400	0,810	1,010	0,850	0,490	1,760	0,240	0,290	1,810	0,760	0,690	1,040	0,690	1,410	0,760	0,690	1,240	0,810	2,090	1,810	1,850	0,410	0,560	0,840	1,440	1,010	0,160	0,490	1,440			
SUMATORIA DE VARIANZAS	38,990																																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	270,690																																					

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0,88**
 k : Número de ítems del instrumento → 35
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 38,990
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 270,690

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad 0,88
1	Confiabilidad perfecta

Interpretación: El resultado obtenido en el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.88 ubicándose en el rango de 0.72 a 0.99 lo que significa que el instrumento aplicado para la variable 1 es de **excelente confiabilidad**.

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – V2

1	ITEMS																															
2	ENCUESTA DOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	SUMA
3	E1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	100
4	E2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	2	4	4	4	2	1	1	1	5	5	5	5	2	4	2	5	5	109
5	E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	118
6	E4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	103
7	E5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
8	E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	82
9	E7	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
10	E8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	129
11	E9	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	122
12	E10	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	128
13	YARIANZA	0,240	0,240	0,690	0,160	0,090	4,000	0,410	0,400	0,200	0,960	0,560	0,840	0,850	1,200	0,850	0,650	0,290	1,090	1,240	1,210	1,490	0,240	0,360	0,210	0,250	1,050	1,090	0,960	0,360	1,360	
14	SUMATORIA DE YARIANZA	23,540																														
15	YARIANZA DE LA SUMA DE	207,360																														
16																																
17																																
18																																
19																																
20																																
21																																
22																																
23																																
24																																
25																																
26																																
27																																
28																																
29																																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k: Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza total del instrumento.

→ 0,92

→ 30

→ 23,540

→ 207,360

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0,92

Interpretación: El resultado obtenido en el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.92 ubicándose en el rango de 0.72 a 0.99 lo que significa que el instrumento aplicado para la variable 2 es de **excelente confiabilidad**.

Anexo 07. Base de datos.

Calidad de vida laboral

	D1												D2											D3												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
E1	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	
E2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	
E3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	
E4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
E5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
E6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
E7	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	
E8	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
E9	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
E10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
E11	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	
E12	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	
E13	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	
E14	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
E15	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
E16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
E17	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	
E18	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
E19	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
E20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
E21	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	

E22	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
E23	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
E24	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E25	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E27	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3
E28	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
E29	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
E30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
E31	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1
E32	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
E33	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
E34	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E35	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E37	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3
E38	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
E39	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
E40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
E41	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1
E42	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
E43	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
E44	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E45	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E47	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3
E48	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
E49	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3

Compromiso organizacional

	D1												D2										D3								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
E1	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E5	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
E7	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	
E8	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	
E9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
E10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
E11	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E12	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E13	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E14	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E15	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
E17	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	
E18	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	
E19	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
E20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
E21	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E22	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	
E23	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	

E24	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E25	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E27	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2
E28	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
E29	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
E30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
E31	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E32	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E33	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E34	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E35	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E37	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2
E38	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
E39	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
E40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
E41	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E42	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E43	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E44	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E45	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E47	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2
E48	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
E49	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
E50	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
E51	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2

E52	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E53	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E54	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E55	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E57	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2
E58	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
E59	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
E60	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
E61	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E62	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E63	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E64	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E65	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E66	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E67	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2
E68	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
E69	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
E70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
E71	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E72	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E73	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E74	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E75	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
E76	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2

Anexo 08. Matriz de Consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
PROBLEMA PRINCIPAL:	OBJETIVO PRINCIPAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	V.1: Calidad de vida laboral.	UNIDAD DE ANÁLISIS	ENFOQUE Cuantitativo	
¿Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo?	<p>Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.-Identificar el nivel de calidad de vida laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo;</p> <p>2.-Identificar el nivel de compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo;</p> <p>3. Establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis de trabajo: H1: Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.</p> <p>Hipótesis nula H0: No existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo.</p>	V.2: Compromiso organizacional.	<p>POBLACIÓN: 106 empleados públicos.</p> <p>MUESTRA: 76 empleados públicos.</p> <p>CRITERIO DE INCLUSIÓN: Régimen del Decreto Legislativo N°276.</p> <p>CRITERIO DE EXCLUSIÓN: No se incluyan en este régimen laboral.</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo Correlacional.</p>	<p>TÉCNICA;</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p>

Nota: Información configurada a partir de la revisión de la literatura.