

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administrativas y Sistemas**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la  
UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Herrera Campos Carito  
Bach. Garcia Palomino Elisa

Asesor : Mg. Vivanco Núñez Omar Arturo

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 03.08.2022 – 02.08.2023

Huancayo – Perú  
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE TAYACAJA –  
HUANCAVELICA 2021**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Herrera Campos Carito

Bach. Garcia Palomino Elisa

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR.

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER.

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. SORIANO QUISPE YESSER.

Huancayo, 24 de noviembre del 2022

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE TAYACAJA –  
HUANCAVELICA 2021**

**Asesor:**

**Mg. Vivanco Núñez Omar Arturo**

**Dedicatoria:**

Dedico este trabajo a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo, y todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Carito

A dios por guiarme, iluminar e inspirar mi espíritu de superación para concluir la tesis, A mis padres por su apoyo incondicional y ejemplo de lucha y perseverancia y a mis maestros por sus enseñanzas y formación profesional que me brindaron.

Elisa

### **Agradecimiento:**

A Dios por darnos la vida, la salud, la sabiduría y por ser nuestro guía en todo lo que emprendamos y por iluminar nuestro camino y decisión que tomemos a lo largo de nuestras vidas.

Agradecimiento especial a la Universidad Peruana los Andes, por formarnos con una educación de calidad y por acogernos en sus senos a lo largo de estos años de formación profesional.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, y a todas las personas que nos apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

## Contenido

Hoja de aprobación de jurados .....	ii
Falsa portada.....	iii
Nombre del asesor.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de figuras.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract .....	xiv
Introducción .....	xv
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	17
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.3. Formulación del problema .....	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2. Problemas Específicos .....	20
1.4. Justificación .....	20
1.4.1. Social .....	20
1.4.2. Teórica .....	20
1.4.3. Metodológica .....	21
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo General .....	21
1.5.2. Objetivos Específicos.....	21
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes .....	21
2.2. Bases Teóricas .....	31
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones) .....	62
<b>III. HIPÓTESIS .....</b>	<b>65</b>
3.1. Hipótesis General.....	65
3.2. Hipótesis específicas .....	65
3.3. Variables (Definición conceptual y operacional) .....	65
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>66</b>
4.1. Método de Investigación .....	66
4.2. Tipo de Investigación.....	67

4.3. Nivel de Investigación .....	67
4.4. Diseño de la Investigación .....	67
4.5. Población y Muestra.....	68
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	69
4.7. Procedimiento de procesamiento y análisis de datos.....	70
4.8. Aspectos éticos de la investigación .....	70
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>71</b>
5.1. Descripción de resultados .....	71
5.2. Contraste de hipótesis .....	82
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>88</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>92</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>93</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>95</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>103</b>
Matriz de consistencia .....	104
Matriz de operacionalización de variables .....	106
Matriz de operacionalización del instrumento .....	110
Instrumentos de Investigación .....	114
Confiabilidad y validez del instrumento .....	118
Data de procesamiento de datos.....	121
Consentimiento informado.....	134
Fotos de la aplicación del instrumento .....	135

## Contenido de tablas

<b>Tabla 1.</b> Población.....	68
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencias de la variable calidad de vida laboral en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	71
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones objetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	72
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones subjetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	73
<b>Tabla 5.</b> Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	74
<b>Tabla 6.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso afectivo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	75
<b>Tabla 7.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso continuo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	76
<b>Tabla 8.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso normativo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	77
<b>Tabla 9.</b> Tabla cruzada de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	78
<b>Tabla 10.</b> Tabla cruzada de la dimensión condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021 .....	79
<b>Tabla 11.</b> Tabla cruzada de la dimensión condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021 .....	81
<b>Tabla 12.</b> Relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	83

<b>Tabla 13.</b> Relación entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021 .....	85
<b>Tabla 14.</b> Relación entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	86

## Contenido de figuras

Figura 1. Componentes del compromiso según Meyer y Allen (1991).....	57
Figura 2.Gráfica de barras del nivel de calidad de vida laboral en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	71
Figura 3.Gráfica de barras del nivel de las condiciones objetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	72
Figura 4.Gráfica de barras del nivel de las condiciones subjetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	73
Figura 5.Gráfica de barras del nivel de compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	74
Figura 6.Gráfica de barras del nivel de compromiso afectivo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	75
Figura 7.Gráfica de barras del nivel de compromiso continuo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	76
Figura 8.Gráfica de barras del nivel de compromiso normativo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	77
Figura 9.Gráfico de barras de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. ....	79
Figura 10.Gráfico de barras de la dimensión condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	80
Figura 11. Gráfico de barras de la dimensión condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.....	81

## Resumen

El problema planteado en la investigación fue ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?, donde se planteó como objetivo; Establecer la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Metodología de investigación científica, tipo básica, nivel correlacional, diseño de investigación no experimental- transversal – correlacional. Población de estudio fueron todos los trabajadores de la Ugel de Tayacaja– Huancavelica 2021; mientras que la muestra fue no probabilística- por conveniencia, considerando la totalidad de trabajadores de la Ugel, conformado por 37 sujetos. Instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario aplicado por medio de la encuesta, observación y análisis bibliográfico como técnicas de investigación. Resultados; las evidencias y datos recolectados muestran que la calidad de vida laboral se ubicó en un nivel medio (70.3%), nivel alto (16.2%) y nivel bajo en un (13.5%), mientras que el compromiso organizacional mostro un nivel de medio (69.6%), nivel alto (19.6%) y nivel bajo (10.8%). Conclusión; existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; al hallar correlación mediante la prueba Tau b de Kendall ( $\tau = 0.803$ ;  $p = .000 < 0.05$ ), con una magnitud de muy buena correlación, lo que lleva a inferir que; cuando mejor sea la calidad de vida laboral en la misma medida se incrementa el compromiso de los trabajadores para con la institución y el servicio que ofrecen a la población.

**Palabras claves:** calidad de vida laboral – compromiso organizacional

## Abstract

The problem raised in the research was: What is the relationship between quality of work life and organizational commitment in the UGEL of Tayacaja - Huancavelica 2021?, where it was raised as an objective; Establish the relationship between quality of work life and organizational commitment in the UGEL of Tayacaja - Huancavelica 2021. Scientific research methodology, basic type, correlational level, non-experimental-transversal-correlational research design. The study population was all the workers of the Ugel de Tayacaja-Huancavelica 2021; while the sample was non-probabilistic - for convenience, considering all the workers of the Ugel, made up of 37 subjects. Data collection instruments were the questionnaire applied through the survey, observation and bibliographic analysis as research techniques. Results; the evidence and data collected show that the quality of work life was located at a medium level (70.3%), high level (16.2%) and low level (13.5%), while organizational commitment showed a medium level (69.6%), high level (19.6%) and low level (10.8%). Conclusion; there is a direct relationship between quality of work life and organizational commitment in the UGEL of Tayacaja - Huancavelica 2021; when finding correlation through Kendall's Tau b test ( $\tau = 0.803$ ;  $p = .000 < 0.05$ ), with a magnitude of very good correlation, which leads to the inference that; when the quality of working life is better, the commitment of the workers to the institution and the service they offer to the population increases to the same extent.

**Keywords:** quality of work life - organizational commitment

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en el estudio de la calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Donde la calidad de vida laboral esta referida al nivel de satisfacción que siente el colaborador en su ambiente de trabajo, vida saludable, fortalecimiento de conocimientos y capacidades como medio de desarrollo humano y profesional. Se debe tener en claro que “tener trabajo no garantiza condiciones de vida decente y adecuadas, muchos trabajadores se encuentran ante la necesidad de aceptar un trabajo carente de atractivos, generalmente en condiciones informales, nulos de protección social y de derechos laborales” (Ancos, 2020). Al respecto cabe mencionar que; la realidad del mercado laboral lleva muchas veces a trabajar en condiciones no tan adecuadas, porque son las únicas oportunidades que tienen ante la escasa oportunidad laboral; y prefieren adecuarse a este contexto que estar desempleado.

Según la organización internacional de trabajo (OIT, 2019); “El empleo de mala calidad es el principal problema del mercado laboral en el mundo, un sin número de personas se encuentran obligados a realizar trabajos deficientes, que no gozan de suficiente seguridad financiera, dicha material y paridad de oportunidades”.

Hablar de calidad de vida laboral, no solo implica aspectos de trabajo; sino también condiciones humanas. Por ello según Casas et al. (2002) la calidad de vida laboral debe estar vista desde dos perspectivas o dimensiones; como: condiciones objetivas (entorno laboral) y condiciones subjetivas (experiencia psicológica).

El compromiso organizacional va depender mucho de la satisfacción que sientan los trabajadores ante las condiciones de trabajo. Por el mismo hecho de que se define como el “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla” (Meyer y Allen, 1991).

En este sentido; es muy importante saber que los trabajadores valoran de manera diferente la calidad de vida laboral, esta va depender mucho de sus necesidades y expectativas; y según éstas sean cubiertas se comprometerán con los objetivos y metas de la institución.

Frente a ello el problema a formular en la investigación es; ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?

El objetivo que se persigue es; Establecer la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Y la hipótesis formulada es; Existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

La investigación se desarrollará en seis capítulos siguientes:

Capítulo I; presenta la realidad problemática, la delimitación del problema que deriva en la formulación de la misma, la investigación se justifica y se establecen los objetivos que se persiguen.

Capítulo II; Se desarrolla el marco teórico, que comienza con antecedentes en el ámbito nacional e internacional como respaldo de la investigación; igualmente se expone las bases teóricas, seguido por el marco conceptual.

Capítulo III; Contiene las hipótesis de investigación y la identificación de variables.

Capítulo IV; Se ubica la metodología de investigación; constituido por el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V; contiene la descripción de resultados y el contraste de hipótesis

Por último contiene el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas que respaldan la investigación y los anexos.

Las Autoras

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El trabajo es un mundo para todo ser humano; ya que es el factor básico de existencia o supervivencia humano, porque permite cubrir necesidades y expectativas por naturaleza de cada persona.

Una empresa se constituye en base a la relación que experimenta los colaboradores, en la cual el éxito y la competitividad organizacional es conseguir los objetivos en beneficio de ambos (colaborador- empresa). Por ello, es vital tener en claro y saber la importancia del compromiso organizacional que muestran los trabajadores; puesto que se consigue altos niveles de compromiso la empresa será mas competitiva al interior de su sector. Asimismo, se sabe que el éxito de una organización depende de la relaciones o vínculos humanos que implica depender de actitudes o conductas como; compromiso organizacional y calidad de vida laboral.

Según la Organización Internacional de trabajo (OIT, 2017) define:

“El trabajo sintetiza las aspiraciones y anhelos de las personas durante su vida laboral. Es decir, tener la oportunidad de trabajar en una institución genera un ingreso económico, trabajo constante, desarrollo personal e interacción con su entorno social” (párr.1).

La calidad de vida laboral eleva el desempeño de los trabajadores, puesto que todo ser humano realiza sus labores en base a actividades que van acorde con sus capacidades, habilidades, destrezas, fortalezas y vocación profesional; a la vez puede identificar factores que beneficien su autodesarrollo, las cuales permitirán elevar los niveles de calidad de vida laboral.

Como bien se sabe; el colaborador es el principal recurso de la organización; por ello es muy importante trabajador en base al logro del compromiso organizacional. Por consiguiente “una vez que la organización quiera cumplir con sus objetivos, primero deberá cumplir los requerimientos del empleado; entonces cuando se encuentre en esta etapa podrá competir en el

mercado, ofreciendo un buen servicio y producto, así como un alto rendimiento” (Noraazian y Khalip, 2016, p. 16).

Actualmente los trabajadores del sector educación, no cuentan con herramientas y estrategias para ejecutar actividades en base a los objetivos planteados, por falta de colaboración, compromiso y retribución de las instituciones. Es así que muchos trabajadores bajan su motivación docente, al no sentir que la institución valore su trabajo y esfuerzo. Siendo este motivo por el cual no se sientan comprometidos con la organización; porque, la gran mayoría no logran satisfacer o cubrir sus necesidades y expectativas tanto en el aspecto personal y profesional.

Al respecto el Ministerio de Educación (2017) sostiene que:

En el contexto de la revalorización docente se entiende que la salud es un factor clave en el bienestar de los colaboradores. “Mientras los docentes se encuentren saludables física y mentalmente podrán tener un mejor desempeño laboral y también podrán estar bien para compartir y disfrutar de su familia y sus seres queridos” (párr. 1).

Acorde con el MINEDU (2017, par.1), con el fin de que los docentes puedan ejecutar correctamente sus funciones; es importante que sientan comodidad tanto física y mental en su ambiente de trabajo; y de esta forma cumplan sus funciones comprometidas a lograr los objetivos de la institución y a la vez disfrutar de una adecuada o buena calidad de vida laboral junto a su entorno personal y familiar.

Las condiciones externas e internas que recibe el docente en la institución, llevan a que potencien sus cualidades humanas entre compañeros de trabajo y su entorno familiar. Así mismo podrán identificarse con sus labores y con los objetivos de la institución, ya que accederán a que las diversas condiciones laborales se potencialicen.

Por otro lado, es necesario tener en claro que los colaboradores tienen dificultades y presentan riesgos laborales por las diversas situaciones o contextos de estrés que tienen relación con su trabajo.

En este contexto se evidencia que la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, viene atravesando problemas respecto a las condiciones de calidad de vida laboral, que afectan negativamente en el compromiso organizacional; y a raíz de ello no cumplen correctamente sus funciones, perjudicando la formación educativa de la sociedad.

Ante este panorama nace el interés de conocer y analizar la importancia de la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en el sector educación.

En base a lo expuesto, el estudio plantea como problema de investigación; ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?

## **1.2. Delimitación del problema**

### **Espacial**

La investigación fue válida únicamente para la UGEL de Tayacaja – Huancavelica

### **Temporal**

Para la investigación se consideró hechos suscitados en el año 2021.

### **Conceptual**

La investigación se llevó a cabo dentro del área del recurso humano; básicamente sobre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

Hoy en día las organizaciones ya no consideran su recurso humano como un bien; por lo contrario; lo valoran como ser humano que tiene sentimientos, emociones y que pertenecen a un entorno personal y familiar. A razón de ello; es muy importante velar activamente por una vida laboral de calidad y evitar a toda costa que los trabajadores caigan en estrés, dañando su salud y repercutiendo en su desempeño y cumplimiento de labores. Este proceso no es trabajo solo de una parte (gerencia); por lo contrario; para conseguir un clima de trabajo saludable y en beneficio de la empresa y sus colaboradores, se debe trabajar en equipo y con el compromiso de todos bajo un solo objetivo en común.

#### **1.4.2. Teórica**

La investigación se realizó con el objetivo de conocer la realidad de los sucesos y hechos que se presenten en la organización; y sean un aporte al conocimiento, estudios, teorías e investigaciones sobre calidad de vida laboral y compromiso organizacional; siendo este un

factor clave para el éxito de toda empresa y disponer de un recurso humano con todas sus potencialidades.

### **1.4.3. Metodológica**

Con el objetivo de; Establecer la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, se aplicó el método científico; el cual permitió encontrar resultados concretos para ser presentados; y considerados válidos para ser antecedente a las nuevas investigaciones en el área de recurso humano.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

Establecer la relación entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Establecer la relación entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Nacionales**

**Cerón, P. (2020).** Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

El objetivo de la investigación es establecer la relación de las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Metodología de investigación científica, tipo de investigación básica, de nivel descriptiva correlacional, bajo un diseño de investigación no experimental descriptiva correlacional transversal. Población de estudio; todos los estudiantes de posgrado de la universidad. Muestra de investigación no probabilística- intencional, conformada por 417 estudiantes. Técnicas de investigación, encuesta y observación. Instrumentos de investigación cuestionario. Resultados; la muestra de investigación tiene un nivel de la calidad de vida laboral por encima de la media de referencia en las dimensiones: para el soporte institucional (34.48) por encima de la media para esta dimensión (31.78), seguridad en el trabajo (34.69) superior a la media de la dimensión (29.25), integración al puesto de trabajo (28.41) debajo de la media de la dimensión (31.02), satisfacción por el trabajo (29.83) debajo de la media del instrumento (36.15); bienestar logrado a través del trabajo (33.54) se encuentra por debajo de la media del instrumento de esa dimensión (38.09); desarrollo personal del trabajador (21.29) se ubica por debajo de la media del instrumento (23.89); administración del tiempo libre del trabajador (11.62) está por debajo del valor promedio (15.93). Para la variable compromiso organizacional la mayoría de los puntajes se ubican por encima de la media de referencias, con lagunas excepciones. La dimensión que más resalta con un mayor nivel al promedio es el compromiso afectivo (28.43) mayor al (24.5), el normativo (20.04) debajo del promedio (21) y compromiso de continuidad con una media de (26.5) menor a (28). Finalmente se percibe que el compromiso organizacional tiene un puntaje promedio de (74.97) superior al del instrumento de referencia. Correlación para las dimensiones que la calidad de vida laboral y compromiso organizacional son positivas y significativas ( $p < 0.01$ ). Dimensión desarrollo personal ( $r = 0.509$ ), seguridad en el trabajo ( $r = 0.445$ ), satisfacción por el trabajo ( $r = 0.406$ ), soporte institucional para el trabajo ( $r = 0.385$ ), integración al puesto de trabajo ( $r = 0.362$ ), bienestar logrado a través del trabajo ( $r = 0.361$ ) y

administración del tiempo libre del trabajador ( $r=0.291$ ). Por último se encontró correlación positiva ( $r= 0.48$ ) y estadísticamente significativa ( $p< 0.01$ .) entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Conclusión; la calidad de vida laboral muestra relación directa, positiva y significativa ( $r=0.48$ ) con el compromiso organizacional en la muestra de investigación de los estudiantes de posgrado de la Universidad Pública de Lima Metropolitana de la presente investigación.

**Morán, Y. & Salas, A. (2021).** Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

La presente investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020”. Método de investigación científica, tipo básica, nivel de investigación correlacional, diseño de investigación no experimental. Población; los trabajadores de la empresa; muestra no experimental censal de 264 trabajadores. Instrumento de investigación cuestionario y técnica de encuesta. Resultados; la calidad de vida laboral se percibe en un nivel alto 29.9%, nivel muy alto 29.2%, promedio 18.2%, bajo 12.1% y muy bajo 10.6%. Respecto al compromiso organizacional; se ubica en el nivel muy favorable 65.5%, favorable 27.6%, desfavorable 6% y muy desfavorable 0%. Para la correlación se aplicó el estadístico de correlación Pearson; donde se obtuvo una correlación considerable  $r= 0,622$  ( $p$ -valor de 0,000 menor a 0.05) entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Dentro de la cual la dimensión condiciones laborales y compromiso organizacional muestran correlación positiva considerable (0,644) y la dimensión control en el trabajo y compromiso organizacional tiene correlación (0,490) positiva media. Conclusión existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa de Lima

Metropolitana, 2020; lo que indica que si los trabajadores cuentan con buenas condiciones de calidad de vida laboral, se comprometerán de la mejor manera con la organización.

**Carranza, A. (2021).** Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú.

La investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional. Metodología; tipo de investigación descriptiva, nivel de investigación correlacional, diseño no experimental correlacional de corte transversal. Población de estudio conformado por 83 sujetos, muestra no probabilística de 68 unidades de análisis. Instrumentos; cuestionario. Técnica; encuesta. Resultados; la calidad de vida laboral se ubica en un nivel alto (54.4%); respecto a sus dimensiones: carga en el trabajo nivel alto (54.4%), motivación intrínseca nivel medio (45.6%) y apoyo directivo nivel bajo en un 0.0%. En referencia a la variable compromiso organizacional se ubica en una escala afectivo alto (52.9%), continuidad nivel medio (54.4%) y normativo nivel alto (55.9%). Respecto a la correlación entre las variables; se aplicó el estadístico de correlación R de Pearson; donde se encontró un nivel de correlación positiva media (0.502), sig. ,000. ( $p < 0,01$ ). Conclusión; la calidad de vida laboral muestra un nivel alto (54.4%), y se relaciona de manera positiva media  $r = 0.502$  con el compromiso organizacional en los trabajadores de la administración Pública de Iquitos Perú- 2021.

**López, J. (2018).** “Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

La investigación tuvo como objetivo de estudio; “Determinar el nivel de correlación entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de una institución

educativa emblemática del Rímac 2018”. La investigación se realizó bajo la metodología científica, enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, de nivel correlacional, bajo un diseño de investigación no experimental de corte transversal. La población de la investigación estuvo constituida por todos los docentes de la institución educativa. Muestra de investigación no probabilística de tipo censal. Instrumento de investigación; cuestionario. Técnicas; encuesta y observación directa. Resultados; producto del análisis estadístico Rho de Spearman en la prueba de hipótesis; se encontró un nivel de correlación positiva débil de 0.266 y sig. 0.003 ( $p < 0,05$ ); entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral. Conclusión; existe correlación directa, débil y significativa entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en la institución educativa emblemática del Rímac, 2018. Por lo tanto; se afirma que a ante un nivel alto de compromiso organizacional mayor será la calidad de vida laboral que manifiestan los docentes de la institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

**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. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú.

El objetivo de la investigación fue; “Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras S.R.L del distrito de Trujillo 2016”. Metodología; método de investigación científica, tipo básica, nivel de investigación descriptivo correlacional; bajo un diseño de investigación no experimental, descriptiva correlacional de corte transversal. Población de estudio; todos los trabajadores de la empresa siendo 38 sujetos. Muestreo no probabilístico por conveniencia eligiendo la totalidad de la población (censo). Resultados; la calidad de vida laboral en la organización se ubica en un nivel medio con una media de 2.64 puntos, al igual que el compromiso organizacional que obtiene una media de 2.57 puntos, ubicándolo en un nivel medio. Así mismo; se determinó que la calidad de vida laboral muestra correlación estadística Rho de

Spearman positiva moderada ( $r = ,823$ ) y altamente significativa ( $,000$ ) con el compromiso organizacional; por lo tanto la calidad de vida laboral explica en un 82.3% el compromiso organizacional de la empresa constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo.

### **Internacionales**

**Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (noviembre del 2017).** Compromiso Organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. Revista espacios.

El compromiso organizacional ha sido sujeto de controversias en Colombia a causa de imposiciones en las condiciones laborales establecidas por el nuevo y exigente sistema o régimen universal. Este enfoque exige hacer un análisis en las organizaciones; y tener en claro lo vital que es su cliente interno (colaboradores) para el logro de objetivos. Metodología; enfoque cualitativo, elaborado desde el método etnográfico, con el fin de conocer e interpretar a un sector o mercado en específico; a través de la observación de campo como técnica de investigación. Población de estudio trabajadores del sector salud. Muestra de investigación 3 profesionales de enfermería. Instrumento de investigación; entrevista semi estructurada. Técnica observación. El estudio asume los niveles de compromiso organizacional afectiva, de continuidad y normativa propuestas en el modelo de Meyer y Allen (1997). Resultados: en la dimensión afectiva más resalta las relaciones recíprocas de esfuerzo y beneficio percibido (aspecto económico); las que conllevan a un tipo de liderazgo transformacional que eleva el nivel de empoderamiento y motivación en sus labores logrando crecimiento o avances en el aspecto profesional. Estos resultados refuerzan los lazos afectivos y de continuidad que comprueban o experimentan los colaboradores, siendo factores que facilitan la identidad con los objetivos, metas, políticas, principios y valores organizacionales, que; permiten cumplir metas y la permanencia en la institución. Conclusión; el compromiso organizacional en el sector salud

reflejan mayor integración de las dimensiones compromiso organizacional plateadas por Meyer y Allen (1997) quienes establecen tres dimensiones la afectiva, de continuidad y normativo en aras de poder evaluar el nivel de compromiso organizacional; donde se produce una relación bilateral en beneficio de los trabajadores; brindándoles estabilidad laboral, ofreciendo acceso y derecho a prestaciones, beneficios sociales, reconocimiento al esfuerzo, desarrollo de habilidades y capacidades, estatus, seguridad, entre otros. al mismo tiempo trae beneficios para la institución, al cumplir metas, valores, objetivos, principios y cultura organizacional, además disminuye el nivel de ausentismo y la baja rotación del personal. Los hallazgos muestran que; los trabajadores del sector salud manifiestan actitudes de compromiso organizacional, en base a preventas, crecimiento o desarrollo profesional y personal, y a la modalidad o políticas de contrata laboral. Conclusión; es importante flexibilizar la relación entre colaboradores y empresa; para el logro de objetivos comunes y en equipo que beneficie a ambas partes.

**Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. & Lao, Y. (enero del 2019).** Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Artículo científico. Gestión de Recursos Humanos.

El objetivo de la investigación fue contribuir a la mejora e incidencia del modelo conceptual del compromiso organizacional en la intención de abandono laboral a raíz del manejo de variables socio psicológicos. Para la ejecución se aplicó la metodología teórica y empírica; como son las escalas y análisis de correlacione. Técnica de investigación; encuesta, aplicando el cuestionario y observación directa como instrumento. Se aplico y valido el instrumento de investigación conformado por tres dimensiones (afectiva, continua y normativa) propuesta por Meyer y Allen (1997). Resultados; para saber la fiabilidad del instrumento de aplicación se ejecutó el cálculo de coeficiente de Alpha de Cronbach para cada dimensión. El nivel de compromiso organizacional en base a las dimensiones fue: compromiso afectivo (0.834), compromiso continuo (0.958) y compromiso normativo (0.922), aceptándose

como válidos para los objetivos de la investigación. Conclusión; el compromiso organizacional implanta un constructo teórico multidimensional conformado por la unión o agrupación de tres principales dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Así mismo, el estudio asegura y avala que el entorno laboral cubano alcanza un alto nivel de explicación y respaldo estadístico, a raíz de la comprobación de criterios de validación y confiabilidad, como resultado de la práctica o empleo del instrumento de recolección de datos elegido para medir el nivel de compromiso organizacional. Por último; se evidencia que un factor que limita o es barrera para mejorar el compromiso organizacional en las empresas cubanas, se basa en la falta de una cultura organizacional (normas y valores que guía la empresa), vital para una correcta gestión del recurso humano para alcanzar metas, objetivos y la competitividad.

**Chiang, M. & Candia, F. (abril del 2021).** Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Universidad del Bío-Bío. Chile.

El objetivo de la presente investigación fue analizar el efecto que originan las diversas creencias organizacionales en el compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de Chile. La investigación se desarrolla bajo la metodología científica; tipo causal; diseño de investigación no experimental - causal- transversal. Población 128 funcionarios de la empresa. Muestra de investigación no probabilística por conveniencia, constituida por 101 trabajadores. Se aplicó como Instrumento de investigación cuestionarios validados por 101 directivos. Para conocer el compromiso organizacional se tomó como base el modelo propuesto por Meyer y Allen (1997) en sus tres dimensiones; compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Resultados, los datos proporcionaron un modelo a raíz que presentó dos causas con valor o signo positivo entre creencias (aspectos subjetivos e internos a la persona) y las variables de satisfacción laboral ( $R^2 = .64$ ;  $\rho = .000$ ) y compromiso

organizacional ( $R^2 = .47$ ;  $\rho = .001$ ); donde las creencias explican en un 64% la satisfacción laboral y en un 47% el compromiso organizacional. Conclusión; el modelo teórico refleja un nivel aceptable; señalando que los instrumentos son válidos y confiables para la representación de estas variables en particular. Por lo tanto se afirma que las creencias organizacionales afectan o influyen de forma positiva a la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa de chilena.

**Cruz, J. (diciembre del 2018).** La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Scielo. *Pensamiento & Gestión*.

Estudiar e investigar la denominación calidad de vida laboral; conlleva como un objetivo principal ejecutar una valoración del punto de vista u opiniones de los colaboradores respecto a sus ambientes de trabajo, a la vez facilita detectar fundamentalmente elementos que realizan o permiten que esta percepción sea positiva o negativa acorde a su contexto o realidad laboral. Metodología; se enmarca en un análisis documental; de tipo explicativa. Resultados; se determinó que los principales indicadores o variables que muestran relación con la calidad de vida laboral son: el “coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial” (Cruz, 2018). Conclusión; frente a diversidad de desafíos y retos para lograr el bienestar de los colaboradores, se requiere un enfoque integrado de los diversos elementos que puedan aportar en la mejora de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores y lograr mejores resultados en la organización y su recurso humano.

**Britto, G., Castro, L y Sabogal, J. (2020).** Calidad de vida Laboral y los factores de Rotación en Empresas In And Out. (Tesis de posgrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá. Colombia.

La investigación se basó en una metodología no experimental, tipo de investigación causal, nivel descriptivo- causal de corte transversal y diseño bibliográfico documental. La investigación por ser de diseño y tipo cualitativo bibliográfico documental, no ejecuta ni aplica investigación con muestra de sujetos o población, proviene de fuentes documentales. Las técnicas de investigación son documental, bibliográfico, fuentes primarias y secundarias. Resultados; la causa principal de rotación del personal laboral, son las largas y estresantes actividades o jornadas laborales, puesto que son extensas y no se respeta un horario fijo para descanso y alimentación. Así mismo se cumplen labores todos los días de la semana ocasionando en los trabajadores altos niveles de desgaste físico, mental y emocional. Y por más que se disponga de un día en particular para descanso, se trabaja 9 horas y el trabajo es permanecer de pie todo el día. El trabajador dispone de horarios cortos o reducidos para pasarla en familia o desarrollar otras actividades como estudio, capacitaciones, recreación o descanso. También se detecta que la capacitación es inapropiada, es por esto que los trabajadores no pueden ejecutar las labores y actividades correctamente. Hay bajas oportunidades de desarrollo profesional, generando desmotivación y abandono del cargo. Se percibe necesidades de condiciones ergonómicas, como el acceso a herramientas apropiadas para ejecutar su labor y recibir un salario justo y acorde a las funciones que desempeña. Por ello las organizaciones deben tener la visión de trabajo en pro del bienestar físico, mental y social de los colaboradores, asegurando su bienestar y previniendo problemas de salud físico o emocional, ya sea a un corto o largo plazo. Conclusión; acorde a los resultados del estudio se considera necesario llevar a cabo actividades de recreación que facilite y permita mejoras en el clima laboral y en las relaciones entre trabajadores y directivos. Así mismo implementar pausas y horarios de

refrigerios acorde a las necesidades de los trabajadores y generar bienestar en su trabajo. Mejorando de esta manera las condiciones de calidad de vida laboral para lograr que el colaborador siga integrando la organización y no piense abandonar la empresa por mejores beneficios u oportunidades laborales.

## **2.2. Bases Teóricas**

Hoy en día las organizaciones toman mucho en cuenta la manera como interactúan con sus colaboradores entre sí, como equipo de trabajo; con la finalidad de conservar su calidad de vida laboral favorable para sus trabajadores, logrando así que se identifiquen y comprometan con los objetivos de su organización.

### **Calidad de vida laboral**

Son las necesidades y expectativas que influyen en los colaboradores respecto a su bienestar físico, psicológico (emocional), económico, social y familiar; generando satisfacción y bienestar que permita mejorar el clima de trabajo, al respecto:

Chiavenato (2004) define la calidad de vida laboral desde dos posiciones antagónicas, que explica lo siguiente:

Primero, la reivindicación de los trabajadores por el bienestar y la satisfacción en el puesto de trabajo; y como segundo punto, el interés que ponen las empresas por sus logros en la productividad y calidad de vida laboral; es decir, las empresas deben poner la atención e importancia necesaria al recurso humano con el que cuenta, ya que son ellos los encargados de brindar el servicio y en sus manos está el éxito de la empresa, por lo tanto; mientras que a los trabajadores se le provea de los mejores recursos; mejor será su rendimiento a nivel organizacional. (p.120)

Para ello menciona que “las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más; como las condiciones sociales y psicológicas que también forman parte del ambiente laboral”. (Chiavenato, 2007, p.110)

Las últimas investigaciones o estudios detallan que; para lograr altos niveles de calidad y productividad, se debe contar con un recurso humano motivado, que sean participes de las actividades que se ejecuten y a cambio reciban remuneraciones u otros beneficios acorde a sus funciones, responsabilidades y contribución en bien de la empresa. De esta forma; para lograr la competitividad de la empresa, es necesario brindar condiciones adecuadas que implique pasar por factores que permita conseguir logros en la calidad de vida laboral.

Para poder atender al cliente externo, no se debe ignorar o dejar de lado al cliente interno (colaborador); por lo contrario se debe priorizar el bienestar de ellos. Siendo los encargados de brindar un servicio de calidad. Si se pretende satisfacer las necesidades del cliente externo, las empresas en primer lugar deben satisfacer las necesidades y expectativas de sus trabajadores, ya que no se puede exigir buenos resultados si ellos no se sienten cómodos con lo hacen.

Una adecuada gestión de la calidad total en las empresas depende principalmente del progreso o fortalecimiento del potencial humano; la que está supeditada por la forma en que como los trabajadores se sienten emocionalmente (factor interno) laborando al interior de la empresa.

Robbins (1989) citado en Granados (2011) define la calidad de vida laboral como el “proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados, desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales” (p.89).

Otros autores han afirmado lo siguiente:

En toda empresa un colaborador muestra altos niveles de calidad de vida laboral toda vez que (a) desarrolla sentimientos positivos frente a su trabajo y las perspectivas de futuro, (b) estar motivado para continuar en su puesto laboral y lo realice bien y (c) cuando sienta que hay un equilibrio entre su vida laboral y vida personal o privada.

También es el grado o nivel en que los trabajadores de la empresa logran satisfacer sus necesidades personales a través de sus vivencias o experiencias en la organización. Que de una u otra manera repercuten en su vida personal y familiar.

La actividad laboral que ejecutan los trabajadores está organizada de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos y relacionales; en respuesta o aporte a su completo desarrollo como ser humano. (Granados, 2011, p.93)

La calidad de vida laboral es un aspecto que abarca más del 50 por ciento de toda persona; porque el trabajo es el lugar donde pasan mayor tiempo de su vida.

En este contexto Casas et al. (2002) han afirmado lo siguiente:

La calidad de vida laboral engloba todas las condiciones y aspectos que estén vinculados al trabajo. Como son los horarios laborales, retribuciones económicas, reconocimientos (aspecto emocional), ambiente de trabajo, beneficios, derechos laborales, oportunidades de desarrollo profesional, relaciones entre colegas, etc., que suelen ser vitales para lograr la satisfacción, motivación, rendimiento y productividad.

Por ello aseveran que la calidad de vida laboral es un “proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales; en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano, respondiendo a sus necesidades” (Casas et. al, 2002, p.141).

Ante los diversos aportes sobre la calidad de vida laboral; se considera como una experiencia donde interactúan muchos elementos que beneficien el bienestar del trabajador en todas las áreas de su vida; iniciando de condiciones laborales que estén presentes en el ambiente de trabajo donde pondrá en práctica sus habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes individuales o personales para generar bienestar. Y entablar una armonía y equilibrio en su contexto laboral, familiar y social.

Cabe recalcar que a un trabajador no se le ve como una máquina que solo produce o recibe ordenes; sino lo más importante como ser humano; con necesidades, sentimientos, valores, principios, y no se debe ir contra estos aspectos priorizando interés de la empresa.

### **Objetivo de la calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral contempla como objetivo principal; efectuar una valoración de las apreciaciones que tienen los colaboradores respecto a las instalaciones y condiciones de trabajo, a la vez facilita identificar diversos factores o elementos que originan que esta sensación sea positiva o negativa para los colaboradores; así poder tomar decisiones para mejorarlas o fortalecerlas.

Peiró (1999) afirma que “el movimiento de calidad de vida laboral tiene como objetivo el logro de una mayor calidad de la vida humana en el lugar de trabajo, y se diferencia de las teorías que dan prioridad a aspectos materiales o económicos”. Esta teoría pone mayor atención e interés en mejorar las condiciones de calidad de vida laboral, más que en la eficiencia y eficacia que se obtenga de los esfuerzos de los trabajadores en la organización.

Así mismo, es necesario precisar que la calidad del entorno laboral en la que se desenvuelve el trabajador repercute significativamente en la calidad de vida psicológica del mismo. Principalmente; los aspectos que mas influyen en la percepción que el

colaborador tiene al respecto de su trabajo y en el cambio de cultura organizacional que busca la calidad de vida laboral son; las oportunidades de promoción humana y crecimiento personal, la remuneración, los derechos sociales, los servicios flexibles e innovadores, la adecuada comunicación cómo equipo de trabajo, entre otros.

Por lo general; la actividad laboral se ejecuta bajo un contexto en específico que contempla una variedad de pautas, lineamientos y planes de trabajo. La manera en que estos factores han sido determinados será muy importante a la hora de evaluar la calidad de vida laboral.

Estos diversos elementos aluden aspectos como; “contenido del puesto de trabajo, tecnología, recurso humano, supervisión y estilos directivos, políticas y prácticas de dirección; factores internos; y lo más importante que la calidad de vida laboral son los factores intrínsecos y extrínsecos propios de la persona” (Peiro, 1999, p.122).

### **Importancia de la calidad de vida laboral**

La importancia de la calidad de vida laboral se centra en su utilidad y se enfatiza en que los trabajadores son el nexo entre las empresas y los seres humano.

El avance o crecimiento profesional y personal que tenga cada trabajador en su actividad laboral es lo que permite que las empresas existan y puedan lograr sus objetivos. Quiere decir que los empleos u ocupaciones laborales traen beneficios tanto para la empresa como para los colaboradores (al no solo considerarse como fuente de ingreso o rentabilidad, sino también como elemento satisfactor de necesidades). Es aquí donde se funda la importancia de la calidad de vida laboral; puesto que mediante ello la empresa y los colaboradores aseguran o garantizan ventajas, oportunidades y beneficios para ambas partes (empresa - colaborador).

,

Al respecto Davis y Newstrom (1991) mencionan que lo más importante es que “los trabajadores sean el recurso humano a desarrollar y no simplemente utilizado. El trabajo no debe tener condiciones negativas; no debe presionar excesivamente; no debe perjudicar o degradar el aspecto humano y no debe ser amenazante ni peligroso” (p. 321).

Por último, se debe tener en claro que los trabajadores tienen derecho a tiempos adecuados para desenvolverse en otros roles como ser humano (ciudadano, padre, hijo) que le corresponde como miembro de la sociedad.

### **Beneficios de la calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones en las que trabaja todo ser humano, en aras de satisfacer sus necesidades o expectativas de forma total e íntegra. Los beneficios que trae la calidad de vida laboral son múltiples en todo aspecto.

Al respecto Granados (2011) afirma lo siguiente:

Poner en práctica actividades de mejoramiento de calidad de vida laboral genera un sinnúmero de beneficios tanto para la organización y el trabajador. Muchos estudios e investigaciones muestran relación directa y positiva entre innovadores métodos de trabajo y el éxito empresarial. Entre los principales beneficios se encuentran los siguientes:

- Mejoramiento de la función financiera;
- Incremento en el valor del mercado;
- Elevar los niveles de productividad;
- Reducir costos operativos;
- Incrementa la habilidad y destreza para retener y atraer el mejor recurso humano;
- Refuerza la confianza, compromiso y lealtad de los trabajadores;

- Disminuya el ausentismo;
- Satisfacción en los colaboradores; y
- Equilibrio entre el aspecto personal y laboral. (p.89)

### **Formas de mejorar la calidad de vida de los colaboradores**

Hoy en día mejorar las condiciones de calidad de vida laboral de los trabajadores es muy importante en toda empresa, ya sea del sector público o privado. Por el hecho de que todos cuentan con un recurso humano que requiere condiciones óptimas para cumplir sus funciones y así lograr las metas u objetivos trazados.

Para López (2017, p.117) existen seis maneras a través de las cuales puede mejorar el nivel de calidad de vida de los trabajadores:

- Entorno físico: un buen diseño, disponibilidad del centro de trabajo es sinónimo de un incremento en el desempeño o rendimiento de sus funciones, esto resalta al confort y seguridad de los equipos a usar en las labores.

- Salud y bienestar: la alta dirección propicia el uso de medios o recursos que faciliten y ofrezcan una vida saludable, tanto en el aspecto físico como mental en los colaboradores. Como por ejemplo entre estos están los seguros en costos de salud y descuentos en alimentos.

- Relaciones interpersonales; la equidad de género, democracia y parcialidad elevan el aprendizaje de los trabajadores.

- Reconocimiento; todo trabajador motivado es un empleado comprometido, que implica que todo trabajador valorador por su organización tiende a permanecer más en esta. Frente a ello se recomienda implementar programas y proyectos de reconocimiento que eleva la responsabilidad del recurso humano.

- Facilidad y eficacia; para mejorar la calidad de vida de los trabajadores es vital ofrecer todas las herramientas para llevar a cabo sus tareas y funciones de manera rápida y sin interrupciones.

- Desarrollo personal; acorde a los avances, la globalización y cambios constantes las organizaciones deben iniciar con los proyectos para poner en marcha estrategias, con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de su equipo de trabajo. Entre estos están; flexibilidad en el horario de trabajo, jornadas laborales y mejores beneficios e incentivos individuales.

### **Dimensiones de la calidad de vida laboral**

Definir la calidad de vida laboral es un tanto complicado a raíz de su gran complejidad de dimensiones que abarca el aspecto organizacional y laboral. El concepto debe considerarse como algo multidimensional a causa de varias condiciones que estén relacionadas con el ambiente de trabajo que son vitales para la satisfacción del colaborador.

Para Casas et.al (2002); se trata de reconciliar o equilibrar los aspectos del trabajo que estén relacionados con las experiencias personales y los objetivos organizacionales.

Así mismo proponen dos dimensiones para medir o conocer los niveles de calidad de vida laboral en las instituciones. El primer grupo o dimensión; están los factores que hacen referencia al entorno en el que se ejecutan las diversas actividades de trabajo (condiciones objetivas) y el segundo grupo son aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores (condiciones subjetivas).

**Condiciones objetivas** de la calidad de vida laboral: Se refiere a las condiciones o medio ambiente en las que se ejecuta el trabajo; como los siguientes:

- Medioambiente físico;

- Medioambiente tecnológico;
- Medioambiente contractual;
- Medioambiente productivo; y
- Medioambiente profesional. (p.129)

**Condiciones subjetivas** de la calidad de vida laboral: Se basa en la “experiencia psicológica de los trabajadores; que se relacionan con las percepciones y valorizaciones desde el punto de vista de cada trabajador y el ambiente social en la que se desenvuelva” (Casas et. al, 2002); entre estas están los siguientes:

- Esfera privada y mundo laboral;
- Individuo y actividad profesional;
- Individuo y grupo laboral;
- Individuo, grupo laboral e institución; e
- Institución y función directiva. (p.129)

### **Dimensión 1. Condiciones objetivas**

“La calidad de vida laboral depende de los diversos componentes que constituyen el medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del cargo, horario, remuneraciones, seguridad, entre otras” (Casas et.al, 2002). Por ello la calidad de vida laboral va depender de la naturaleza y condiciones del trabajo.

Indicadores de las condiciones objetivas:

- Medioambiente físico:

En todas las empresas u organizaciones; ya sean de servicio o producción se manifiestan todo tipo de riesgos o peligros laborales acorde a su actividad; como riesgos físicos, químicos, biológicos, gases, etc. Y frente a ello la empresa debe velar por la buena salud de los colaboradores.

El cansancio físico más que nada se vincula a los riesgos de postura, cargas excesivas, espacios reducidos, etc. Esta se considera también como otro factor que daña la calidad de vida laboral. Para Dolan y Co (1999), “existe el síndrome del túnel del carpo bilateral; enfermedad que se caracteriza por el entumecimiento u hormigueo, dolor y debilidad de las manos y muñecas, el cual es generalmente producido por el trabajo recargado”.

Los accidentes laborales es uno de los mayores factores de insatisfacción laboral. Como daños físicos o corporales, audición, vista, entre otras. Que generan a la vez grandes pérdidas del recurso humano e institucional. Causando esto inhabilitación al colaborador al trabajador para siempre, o en casos extremos perder la vida.

Falta de espacio físico en el punto o sitio de trabajo, así como la deficiente iluminación, ventilación, entre otras; conforman un elemento del medio físico que repercute negativamente en la calidad de vida laboral.

- Medioambiente tecnológico:

Todo trabajador manifiesta rasgos de frustración cuando no dispone de equipos tecnológicos, materiales y recursos indispensables para ejecutar las actividades de forma apropiada, que afecta la calidad de vida laboral. Todo esto causa en el colaborador niveles de ansiedad, ausencia de motivación laboral, insatisfacción y frustración al no lograr lo que desean. Y para la empresa genera demoras en la producción o un mala servicio. Incurriendo ambos en falta de efectividad.

Al respecto Sebastián (1995, p.42) menciona que “la deficiencia en el mantenimiento o suministro de componentes es otra dimensión que genera malestar en los trabajadores, ya que los imposibilita de seguir con sus labores de manera normal. Disminuye su eficiencia, genera estrés, ansiedad y frustración”.

- Medioambiente contractual

El salario o retribución económica está considerado entre los factores que dan más valor e importancia para los trabajadores, pero su impacto motivador es a causa de diversos factores. Al respecto Casas y Co (2002) afirman que es vital tomar en consideración la teoría de equidad de Adams.

Donde detallan que “las personas distinguen entre las contribuciones que estos aportan en su trabajo y las compensaciones que estos reciben por ellas. Así como las que reciben otras personas; considerando el criterio de equidad o la falta de este”. (Pérez y Saavedra, 1999).

A raíz de ello se origina un ambiente de tensión que impulsa a reducir este balance. Cuando un colaborador percibe que su esfuerzo y desempeño no está bien retribuido económicamente produce insatisfacción, ausentismo, abandono de la empresa, bajo rendimiento, conflictos, entre otras causas negativas.

Que el trabajador sienta estabilidad en la empresa es un componente clave de la calidad de vida laboral; porque está asentada la influencia que tiene en la insatisfacción y el compromiso organizacional. “Su ausencia genera alteraciones como el estrés, úlceras, ansiedad, depresión, quejas somáticas, migraña, entre otras. A la vez, la inestabilidad laboral hace que los empleados estén más propensos a recibir sobrecarga laboral, en un intento desesperado por mantener su puesto de trabajo”. (Peiro, 1999, p.84).

Por último, aunque suele ser complicado considerarlo, la cobertura jurídica para el caso de quejas laborales, denuncias de los clientes o usuarios; exige a la empresa disponer de un área que se encargue y vele por este.

- Medioambiente productivo:

Los horarios laborales y rotación de turnos; conforman un factor elemental en la vida del colaborador.

Los trabajos de largos turnos que impiden la relación social con su grupo de interés y familia que es algo habitual en las empresas, vienen dañando la calidad de vida laboral. Así mismo estos factores no solo impiden el vínculo familiar o social; sino también el no disponer del tiempo o espacio para su crecimiento profesional, como: actualización, maestrías, diplomados, etc.

A esto es necesario resaltar los problemas de fatiga, estrés, insomnio y alteraciones del ritmo cardíaco que se manifiestan en los trabajadores que afectan directamente su calidad de vida laboral.

La sobrecarga laboral “ya sea cuantitativa (exceso de actividades o horas laborales) o cualitativa (excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) constituyen un agente generador de estrés e insatisfacción laboral” (Fernández y Co, 2000, p.192).

Pero también en caso contrario; se da la falta de funciones o tareas en el transcurso de la jornada laboral, distribución de actividades rutinarias y aburridas en concordancia con las habilidades y capacidades del colaborador; siendo otro factor que influyen en la calidad de vida laboral; porque los colaboradores afrontan panoramas de aburrimiento, desmotivación, insatisfacción y frustración de no hacer algo valioso que aporte a la empresa y se note los avances.

Tanto las oportunidades de promoción y ascenso como las facilidades de formación; son factores de motivación para los colaboradores. Estos elevan la calidad de vida laboral; porque permiten que el trabajador se desarrolle personalmente; ganando autonomía y posibilidades a ejecutar actividades desafiantes, interesantes y muy significativas.

Tener oportunidad de promoción y ascensos están muy relacionadas con la insatisfacción en el trabajo y son una fortaleza para retener al personal; convirtiéndose en una herramienta de gestión del recurso humano.

- Medio ambiente profesional

Las facilidades y oportunidades de promoción, ascensos de puestos y facilidades para la formación y capacitación profesional contemplan factores motivacionales; por el hecho de que el mayor desarrollo como ser humano aumenta los niveles de autonomía y capacidad para ejecutar actividades importantes y significativas que haga sentir satisfacción con lo que se hace.

Es muy importante que toda empresa facilite programas formativos, tanto interna y externamente para ser cada día más competitivo en el mercado o sector al que pertenece. A la vez cabe la posibilidad de vincular los valores, políticas y cultura organizacional con las de cada trabajador y sea un estímulo de identidad para ellos.

Según Pérez (1998, p. 126) la formación profesional es un “sistema de promoción laboral; integrado por diferentes categorías a las que se accede consecutivamente en razón de los méritos y actividades desarrollados a lo largo de la vida profesional”. Desde este punto de vista se considera la carrera profesional como una herramienta de gestión del talento humano.

## **Dimensión 2. Condiciones subjetivas**

La dimensión subjetiva; se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales; que de forma individual o grupal propician panoramas y contextos reales de trabajo. Este

proceso sociocognitivo del entorno laboral; mana de un complejo modo de relacionarse entre individuos o grupo de trabajo. Donde puedan definir y compartir valores, creencias, políticas, principios, entre otras; dentro de una realidad laboral con el objetivo de mejorar cada día las condiciones que abarcan la calidad de vida laboral.

Según Casas et. al (2002) mencionan que los indicadores de las condiciones subjetivas son las siguientes:

- Esfera privada y mundo laboral:

Hablar de esfera privada es referirse al cumplimiento o desempeño de las labores; porque ambos influyen mutuamente. Las dificultades dentro de la esfera privada (tipo emocional, afectivo) como la salud de sus familiares, problemas emocionales o de afecto, atención a los hijos menores de edad, entre otros; van a influir en la calidad de vida laboral de las personas; porque afectan directamente a quien lo vive. Así también las situaciones estresantes; las exigencias o presiones en el trabajo hacen que el colaborador se aleje de su entorno social, generando molestia e incomodidad.

Es muy importante encontrar un equilibrio tanto en el ámbito laboral y familiar. Así se tendrá mejores resultados en la empresa; al contar con un recurso humano satisfecho con lo que hace y en las condiciones óptimas que se merece.

- Individuo y actividad profesional:

Peiro (1998) sugiere que las empresas ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional a sus colaboradores; para que estos sientan que están creciendo y logrando sus objetivos o metas personales y profesionales.

Por ello menciona que “las organizaciones deben dar oportunidades para utilizar y desarrollar conocimientos, destrezas, habilidades; y la posibilidad de hacer efectivas las

potencialidades y aspiraciones propias que constituyen un factor motivacional; ya que producen sentimientos de logro y satisfacción con uno mismo”. (Peiro, 1998, p.290)

Todo trabajador que tenga autonomía y libertad para emplear sus destrezas y habilidades conociendo sus fortalezas, debilidades y oportunidades; los hace sentir satisfechos.

Así mismo “la autonomía y participación activa en decisiones; son factores altamente motivantes que contribuyen a la percepción de la calidad de vida laboral; y consiguientemente, a la satisfacción con el puesto de trabajo y compromiso (identidad y participación con la organización)” (Freeborn, 2001, p. 15).

- Individuo y grupo laboral:

Dentro de toda organización; la relación que se da entre los integrantes de equipo de trabajo conforma la parte principal de la salud personal y organizacional.

Los vínculos laborales entre los operarios del grupo de trabajo; representan un componente principal de la salud personal y empresarial.

Las relaciones laborales entre los miembros del grupo de trabajo; constituyen un factor central de la salud personal y organizacional. Puesto que “las oportunidades de relacionarse con compañeros de trabajo es una variable muy valorada; por lo contrario, la ausencia de contacto entre trabajadores o falta de apoyo y cooperación; producen elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo” (Peiró,1999, p.291).

La confianza, comunicación espontánea, apoyo en equipo y las relaciones personales; según Rodríguez (1997) constituyen “factores importantes para lograr el éxito en los grupos de trabajo; en la medida en que estas relaciones se pierden o son inexistentes; se hace más difícil la colaboración y puede llegar a convertirse en una peligrosa fuente de estrés”.

Costa y López (1996) sugieren que es muy importante que las organizaciones trabajen en base a metas y objetivos en común.

Por ello mencionan que “la gran parte de tareas o actividades que se desarrollan en las empresas son ejecutadas por la convergencia, coordinación y cooperación permanente o temporal de sus colaboradores; es decir, el trabajo en equipo orientado al logro de objetivos comunes” (Costa y López, 1996).

Uno de los factores más importantes para resaltar el trabajo en equipo es la cohesión; que se refiere al “grado de atracción que el grupo ejerce sobre sus integrantes y sobre otros nuevos ingresos si ello es necesario, capacidad de influencia mutua, permanencia a lo largo del tiempo y la medida en que puede realizar su trabajo con eficacia” (Costa y López, 1996).

Mientras mayor sea la cohesión del grupo de trabajo mayor es el nivel de motivación de sus colaboradores y bajo el nivel de ausentismo.

La comunicación, el trato, la supervisión, planes, estrategias y relaciones con el jefe superior del área y/o empresa; son una fuente vital tanto para la satisfacción del trabajo, el estrés, ansiedad y tensión. Por ello “el jefe o líder además de poseer conocimientos, debe ser capaz de fijar objetivos, motivar al personal y crear una cultura de apoyo mutuo y de producción en la organización” (Vancevich, 1996).

Dentro de ello gana importancia la llamada comunicación descendente; la misma que contiene las reglas, políticas, manuales e instrucciones para ejecutar el trabajo; así mismo otros detalles que ofrezcan retroalimentación. Contar con toda esta data e información repercute de manera positiva en la satisfacción laboral y la relación o vínculo con la organización.

Peiro (1999) considera que la planificación estratégica; implica establecer objetivos y metas como equipo y tomar decisiones apropiadas para el logro de estas.

Para ello menciona que es importante “delimitar responsabilidades, proporcionar retroalimentación acerca del desempeño, clarificar expectativas, aumentar la autoconfianza de los trabajadores y reducir el estrés” (Peiro, 1999).

Para que una persona se sienta motivado; es necesario medir su rendimiento para que conozca los logros o avances que tiene y lo incentive a seguir trabajando. “La adecuada evaluación del rendimiento, mediante la aplicación de criterios racionales para todos los trabajadores; permite detectar necesidades de formación, desarrollar potencialidades de los trabajadores; y es la base sobre la que descansa una política de incentivos justa” (Salcedo, 1998).

Hablar de relaciones entre jefe y subordinados; es un asunto de tensión; porque muchas veces los interés u objetivos son distintos; por ello es muy importante aplicar un estilo de dirección enfocado en resultados tanto para la empresa y colaboradores; con niveles adecuados que incluya considerar a las personas. Lo que requiere toda empresa son líderes formadores; mas no jefes a cargo de empleados.

- Individuo, grupo laboral e institución:

Dentro de este indicador; se considera la autonomía de cada colaborador para lograr metas u objetivos en común o colectivos; necesarios para la cooperación de manera horizontal al interior de la empresa.

Es muy importante hacer mención la cooperación entre áreas; porque proporciona mejoras en el entorno de las actividades laborales, aumentando la visión que tiene el colaborador respecto a la cooperación y pertenencia a la institución.

- Institución y función directiva:

Para Casas et. al (2002); las relaciones entre todos los integrantes de la empresa; forman un componente principal en bien de la salud tanto personal y organizacional de los trabajadores; porque todo colaborador da mucho valor a las posibilidades de relacionarse e integrarse con sus compañeros de trabajo.

Incluso compartir la visión, principios e identificarse con estos; hace que el colaborador trabaje en sinergia bajo un solo objetivo.

Al relacionarse con los compañeros; los trabajadores desarrollan no solo sus habilidades sociales; sino a la vez intercambian y afianzan sus conocimientos o saberes por medio de narraciones de sus experiencias vividas.

Mientras que Peiró (1999) menciona que “la ausencia de contacto con otros trabajadores, la falta de cooperación y apoyo entre compañeros; pueden producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros del grupo (p.93)”.

Por lo tanto; para que la calidad de vida laboral sea el más apropiado para los colaboradores; es importante tener en cuenta algunos factores como: la confianza, comunicación espontánea y el apoyo mutuo o reciproco; siendo estos vitales para el éxito del grupo o equipo de trabajo.

Rodriguez (1997) sugiere que toda empresa incentive o propicie actividades que implique la colaboración total de los miembros de la institución; con el fin de que todos compartan y se lleguen a conocer. Y así lograr un ambiente de trabajo ameno y que el colaborador se sienta feliz de pertenecer a esta.

Por ello menciona que “a medida que estas relaciones son vagas o inexistentes, se presentan diversos problemas que afectan al trabajo en equipo y repercuten directamente a la institución obteniendo resultados negativos” (Rodríguez, 1997).

## **Compromiso organizacional**

Una organización llega a ser exitosa, mediante un activo muy importante como es el recurso humano, puesto que es una técnica que dispone la dirección o gestión para analizar la lealtad de los colaboradores y la vinculación con su institución, a esto se le denomina “compromiso organizacional”.

Alles (2007) define que “el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta; y desea mantener su relación con ella” (p.129).

Según Tonelli (2001), “el compromiso organizacional se refiere a la intensidad de participación del empleado y su identificación con la organización; se caracteriza por la creencia y aceptación de metas y valores, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y deseo de pertenecer organizacional”.

Para Chiavenato (2009), el compromiso organizacional “es el sentimiento y comprensión del pasado y presente de la organización, como la comprensión y compartimiento de los objetivos por todos sus participantes” (p.127).

Mientras que Robbins y Judge (2013), expresan lo siguiente:

Se considera como el grado o nivel en que una persona tienda a identificarse con una institución en específico. Esta identificación significa; “lograr un nivel de pertenencia del trabajador por la organización. Así mismo; la gestión abarca elementos que se han fortalecido en el tiempo creándose una relación sentimental positiva recíproca entre el trabajador y la organización” (p.79).

Esto nos indica que el colaborador interioriza la misión, visión y objetivos de la empresa y las posiciones como algo propio, si hay identidad con la empresa hay compromiso.

Por su parte Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como el “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla”.

Esto se presenta; porque se trata de un conjunto de conductas o actitudes que un trabajador manifiesta en relación a su labor, puntualmente trata de “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas; y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (Robbins, 2009).

En conclusión, los autores señalan que el compromiso organizacional es un vínculo de lealtad e identificación de los colaboradores hacia la organización donde trabajan; dando lo mejor que puedan para el logro de metas u objetivos; con el fin de lograr un beneficio para ambos tanto empresa- colaborador.

La empresa tiene la función o responsabilidad de trabajar en base a estrategias; para lograr fidelizar a los colaboradores, cumpliendo sus expectativas y necesidades; y asegurar el éxito de la empresa y fortalecer el recurso humano.

### **Consecuencias del compromiso organizacional**

Conseguir que los colaboradores se comprometan con la organización, es fundamental no solo para que el trabajador se identifique con la empresa, sino que ayude a lograr mejores resultados y genere eficacia en el colaborador, consiguiendo que sus expectativas y necesidades individuales se ajusten con los objetivos organizacionales. El compromiso organizacional “puede presentar mejor productividad; y la inversión en bien del colaborador trae beneficios institucionales, de ahí nace la importancia e interés por gestionar el recurso humano, mejorar las condiciones de trabajo y ejecutar estrategias incremento los niveles de compromiso” (Báez et al., 2019).

Se evidencia que el compromiso organizacional secunda favorablemente en la aparición de consecuencias positivas para la organización, entre estas se encuentran los siguientes:

- **Implicación en el puesto.** Para Betanzos et al. (2006) “denota un compromiso, derivado de la decisión personal e intencional de orientarse a la organización, esto es, el empleado decide ajustar experiencias que vive en su organización para identificarse e involucrarse no solo con ella, sino con su propia actividad”.

Los colaboradores que no se comprometan con la ejecución de sus funciones, lo realizan por obligación o conformismo a percibir una retribución, pero no se involucran en las actividades; mientras que el personal comprometido asume responsablemente sus funciones. Aquí más que nada entra a tallar el compromiso afectivo.

- **Ciudadanía organizacional:** Implica que la empresa se preocupa por el colaborador como persona o ser humano. El compromiso refleja relación con este beneficio, puesto que los colaboradores experimentan y perciben que la institución se preocupa por ellos y vela por su bienestar; y ellos responden de la misma manera, “la ciudadanía organizacional incluye comportamientos que son consecuencia del compromiso organizacional, siendo el afectivo el que influye positivamente en ella” (Odoardi et al., 2019, p.235).

- **Orientación al aprendizaje:** El conocimiento es una ventaja competitiva que toda organización debe saber aprovecharla. Ello implica realizar actividades que impulsen el conocimiento y eleven la competitividad; la manera en la cual las organizaciones pueden llevarlo a cabo es “mediante empleados comprometidos y que permanecen en la empresa, promoviendo la memoria organizacional, transformando la información para la solución de problemas y convirtiendo la innovación en conocimiento” (Martínez et al., 2018).

- **Permanencia en la empresa:** Para Báez et al., (2019) “los colaboradores comprometidos representan un recurso vital para la organización y tienen más probabilidades de permanecer en ella; mejorando así el servicio que proporcionan a los usuarios, debido al conocimiento que representa la antigüedad en el puesto” (p.129). Esta favorece en el sentido afectivo y de continuidad.

- **Desempeño:** Hoy en día los directivos o gerentes se preocupan por mejorar el desempeño de sus colaboradores; “teniendo alto compromiso, se involucran en los objetivos de la organización y lo mejoran, promoviendo esta conducta en sus compañeros y en toda la organización” (Tormo y Osa., 2011, p.250). Cabe mencionar que un buen desempeño de los colaboradores, deriva en que los directivos pongan más preocupación e interés en sus empleados y así elevar cada vez más el compromiso organizacional.

- **Inteligencia emocional:** a raíz de los tres tipos de compromiso, tanto: afectivo, normativo y de continuidad se consigue resultados positivos en la inteligencia emocional; puesto que conocer los objetivos de la organización y hacerlos suyos exige lograr altos niveles de inteligencia emocional. El compromiso es un predictor de esta, “ya que los empleados comprometidos, son más propensos a soportar situaciones estresantes, el afectivo influye en ella, pero lo hace en forma inversa, es decir a mayor compromiso afectivo, menor control de las emociones, mientras el normativo la promueve” (Salvador, 2012, p.282).

- **Profesionalismo:** Llevar a cabo una profesión al interior de un entorno laboral donde se les valore y se satisfaga sus necesidades y expectativas, da origen a la lealtad y compromiso de los colaboradores frente a su organización; esto implica que deben comprometerse con su profesión, y de esta manera el compromiso propicie positivamente en una mejor identidad con sus funciones, tareas, responsabilidades y se muestren más motivados y comprometidos con sus laborales. Esto implica un compromiso afectivo. (Abbas y Ahmad, 2019)

• **Manejo de estrés:** Se tiene en cuenta que un trabajo “bajo presión”, es una situación desfavorable para propiciar el compromiso organizacional, por ello, los colaboradores rechazan un trabajo o actividad monótono, rutinario y cansado; de este punto es que este componente gana mayor importancia y se transforma en un elemento impulsor del compromiso organizacional. Así mismo; el compromiso opera como ente mediador del estrés ya que “las personas altamente comprometidas, poseen mayor seguridad y sentido de pertenencia, lo que les ayuda a darle sentido a situaciones estresantes y a disminuir la ansiedad que producen; preocupándose por resolver los problemas de la empresa y controlando sus reacciones” (Glazer y Kruse, 2008). El compromiso da origen a una variedad de beneficios para la salud, pero paralelo a ello; eleva el nivel de estrés, mostrando relación con el compromiso normativo y de continuidad.

### **Estrategias para impulsar el compromiso organizacional**

Actualmente; en el enfoque de la gestión del recurso humano, es importante poner en práctica estrategias para incentivar o propiciar el compromiso organizacional; las mismas que implican aperturar vías para propiciar comunicación directa con el personal y tomar en consideración sus opiniones o sugerencias. En los estudios realizados por Deloitte University Press (2016), se menciona que “existen herramientas que sirven para escuchar al personal tales como las de mediciones de pulso (encuestas semanales y tratar temas específicos), herramientas sociales anónimas e instancias de retroalimentación, que estén a cargo de la gerencia o directivos” (p.26).

Al respecto Alcaide (2013), plantea ocho principios de gestión organizacional que son frecuentemente aplicados a la hora de propiciar condiciones de compromiso organizacional en los trabajadores; entre estas están los siguientes:

- Informar de manera clara que comportamientos o actitudes conducen a un tipo de recompensa. Es importante plantear metas numéricas, cuantificables, que impliquen retos alcanzables mediante esfuerzos o labores razonables; y no caer en actividades que impliquen sobreesfuerzos, que causen estrés en el trabajador. Otros elementos a considerar en este principio están los; salarios, remuneraciones, beneficios, ambientes e instalaciones de trabajo y programas de capacitación.

- Recompensar de manera adecuada a los trabajadores acorde a sus funciones, responsabilidades y esfuerzos que ejecuta en bien de la empresa. Esta retribución debe ser considerado como su suficiente desde el punto de vista del colaborador.

- Desplegar ampliamente la fase de retroalimentación, la misma que será motivadora, divertida, atractiva y se dirija a la acción.

- Ofrecer recompensas que varían acorde a sus funciones, niveles y logros. Para que el trabajador lo vea como estímulo o impulso a dar cada día su mejor y mayor esfuerzo.

Muy aparte, pueden presentarse “detalles” de manera personalizada a cada trabajador; esto va depender del impacto que tengan la acciones que ejecuta en bien de la organización; lo importante es que no pasen desapercibidas.

- Lograr que las recompensas se otorguen inmediatamente al colaborador, ante el comportamiento evidenciado; sin necesidad de que tengan que esperar o ejecutar largos procesos para recibirlos.

- Conseguir que las recompensas se adapten al comportamiento del colaborador. Por ende la magnitud de la recompensa será regla básica del impulso conductual, que puedan cambiar acorde al resultado o en medida del logro.

- Lograr que las retribuciones o recompensas sean visibles y valorizados correctamente por todos los trabajadores; las cuales sean visto y considerado como impulso para dar su mayor esfuerzo e imiten el acto del trabajador reconocido o “premiado”; y así alcanzar dicha recompensa.

- Cambiar las recompensas cada cierto tiempo. Así evitaremos que la persona se acostumbre y se conviertan en un factor higiénico (su presencia no motiva o incentiva, pero su eliminación enfada). Las recompensas no conservan su efecto de manera indefinida, ya que las personas, clientes y empleados, pierden interés y dejan de esforzarse por recibir una recompensa que han recibido muchas veces en el pasado.

- Restructurar o cambiar cada cierto periodo los tipos de recompensas. De esta manera evitar que el colaborador se acostumbre o conforme con lo que realiza habitualmente y sea considerado como factor higiénico (su presencia no motiva pero su ausencia incomoda o enfada) en la organización. Las recompensas no mantienen su efecto de forma indefinida; ya que las personas, usuarios y colaboradores, pierden interés ante recompensas comunes o ya conseguidas en el pasado; la clave está en innovar las modalidades de recompensa o retribución.

Ante ello; sobresale la importancia y necesidad de desplegar recompensas creativas e innovadoras; a fin de que los trabajadores deán cada día lo mejor de sí, para lograr los objetivos planteados previamente como equipo de trabajo, bajo un objetivo en común y que beneficie a ambos empresa – colaborador.

## **Teorías aplicadas al Compromiso Organizacional**

### **Teoría de Mowday, Porter y Steers**

Para Mowday, Porter y Steers (1982), el compromiso organizacional “es la fuerza relativa de identificación del individuo con una determinada organización. Esta identidad

suscitaría consecuentes comportamientos favorables”. Al respecto los autores asumen un prototipo cuyos enfoques se clasifican de la siguiente manera:

- **Enfoque afectivo-actitudinal:** Este enfoque implica que, en el ambiente de trabajo, el colaborador se ve influenciado por distintos factores, como el remunerativo, supervisión, responsabilidades, funciones, jornada laboral (tiempo de trabajo), entre otros; los que derivan en una identidad de tipo emocional del trabajador con las metas u objetivos organizacionales, por lo tanto asumir estos valores o principios como propios.

Dentro de este enfoque; el compromiso organizacional asume un lazo o vínculo cada vez mayor con la organización, teniendo en cuenta que el factor afectivo cada vez se fortalecerá más y se establece por medio de los sentimientos o aspecto emocional de los gerentes o directivos.

- **Enfoque Sociológico:** Esta perspectiva asume que “el vínculo entre el colaborador y la organización se basa en los procesos tanto de dominación de los empleadores como de sometimiento de los trabajadores” (Guerrero, 2019, p.19).

Esto implica que los colaboradores llevan al ambiente de trabajo una variedad de códigos que detallan formas apropiadas de denominación, que son aceptados y respetados por el completo equipo de trabajo. Frente a este panorama, el compromiso es una forma de consentimiento que muestran los colaboradores frente al logro de metas y objetivos organizacionales.

- **Enfoque comportamental:** Dentro de esta perspectiva, el compromiso es asumido con un vínculo que se presenta mediante acciones o actitudes solidos del trabajador con la empresa. Ante ello Guerrero (2019) menciona que “las personas se comprometen en función de las implicaciones de sus propias acciones; y el compromiso abarca un sentido que trasciende los límites de las expectativas individuales”. Por ello; este enfoque recobra sentido pasado cierto

tiempo de permanencia en la empresa; ya que los trabajadores sienten autonomía y libertad para decidir, sin ninguna restricción o barreras, mostrándose más comprometidos con la institución.

### Teoría de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991), definieron el compromiso como un “conjunto de sentimientos, emociones, impresiones y creencias referentes del colaborador hacia la organización, que detallan la relación entre una persona y su organización. Esto refleja un deseo, necesidad u obligación de permanecer al interior de una organización” (p.235).

Frente a esta concepción; los autores crearon un modelo tridimensional, lo cual no implica que existan tres variables diferentes, sino que es solo uno, pero en tres fases. La trilogía dimensional del compromiso es: compromiso afectivo (deseo), compromiso normativo (deber) y compromiso continuo (necesidad); las cuales pueden ser asumidas por una organización acorde a la actividad que realizan.

Componente Afectivo	Componente de continuidad	Componente Normativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Familia</li> <li>•Emociones</li> <li>•Significancia</li> <li>•Pertinencia</li> <li>•Lealtad</li> <li>•Orgullo</li> <li>•Felicidad</li> <li>•Solidaridad</li> <li>•Satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Indiferencia</li> <li>•Conveniencia</li> <li>•Consecuencia</li> <li>•Costo - económico</li> <li>•Necesidad Economica</li> <li>•Comodidad</li> <li>•Beneficios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Obligación moral</li> <li>•Lo correcto</li> <li>•Sentimiento de culpabilidad</li> <li>•Deber</li> <li>•Reciprocidad</li> </ul>

Figura 1. Componentes del compromiso según Meyer y Allen (1991)

Fuente: Meyer y Allen (1991)

En la figura 1 se detalla los tres componentes del compromiso organizacional planteados por Meyer y Allen (1991); siendo las siguientes:

- **Componente afectivo**, que abarca al deseo de mantenerse en la empresa u organización;
- **Componente continuo**, guarda relación con los costes que origina la salida o dejar de laborar en la empresa; y
- **Componente normativo**, esta en relación al sentimiento de “obligación” de permanecer al interior de la organización.

Definitivamente, las diversas teorías respaldan que el compromiso evidencia los deseos, necesidades o deberes de los colaboradores para mantenerse dentro de la institución; de tal manera que una persona logre un lazo afectivo con la institución a la vez puede mantenerse, o no, en términos costo – beneficio, al mismo tiempo sienta la obligación de actuar de forma leal a su institución. Todo va depender en cómo se sienta el colaborador, acorde a la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

Como bien se sabe existen diversas teorías o enfoques respecto a los componentes del compromiso organizacional. Se considera que el enfoque con mayor respaldo fue desarrollado por Meyer y Allen (1997); por ello la presente investigación se desarrolla en base al enfoque tridimensional que contempla; el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Meyer y Allen (1997) manifiestan que el compromiso organizacional esta constituido por tres fases que facultan a los colaboradores a relacionarse con las empresas; de manera afectiva, de continuidad y normativa. En tanto que; (a) afectiva porque esta relacionado con el nivel de identificación que desarrolle el colaborador; (b) de continuidad al referirse a la necesidad de que siente el trabajador de continuar en el puesto de trabajo (costo de dejar la institución); y (normativa) al tratarse de obligaciones percibidas para mantenerse en la organización (lealtad). (p.114)

## **Dimensión 1. Compromiso afectivo**

Es un “lazo emocional definida como el vínculo afectivo existente entre un empleado y la organización para la cual labora, caracterizada por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella”. (Meyer y Allen, 1997, p.115)

Así mismo, se evidencia la preocupación de los colaboradores por los problemas que puede estar enfrentado la organización, originándose en este un carácter solidario y de cooperación cuando las cosas están yendo mal y también abarca experiencias de reciprocidad, en agradecimiento a lo que reciben de parte de la organización. (Arciniega, 2002)

Para Mowday (1982) citado en Guerrero (2019), el compromiso afectivo guarda relación con tres factores e indicadores:

- Alta aceptación y creencia en valores y metas organizacionales;
- Complacencia y espontaneidad por ejecutar mayores esfuerzos en bien de la institución; y
- Deseo de mantenerse como miembro de la organización

## **Dimensión 2. Compromiso continuo**

Este compromiso hace referencia a la necesidad del trabajador de permanecer en la empresa. Meyer y Allen (1997, p.118) la define como “la conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo”.

Para Mc Gee y Ford (1987), este compromiso se despliega en dos indicadores o componentes:

- Un componente de alto sacrificio individual o personal; que está relacionado con los costes de abandonar o dejar de laborar en la institución; y

- Un segundo componente de falta de alternativas u oportunidades laborales percibidas por los colaboradores; que guarda relación con la escasa oportunidad para encontrar un empleo similar al que viene desempeñando.

### **Dimensión 3. Compromiso normativo**

Para Meyer y Allen (1997) es el “grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentimiento de lealtad en correspondencia o retribución” (p.122).

En esta misma línea Bayona et al. (1999) la define como “un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el individuo dado que piensa que es lo correcto y lo que debe hacer (lealtad)” (p.142).

De la misma manera, respecto al compromiso normativo, Mowday, Porter y Steers (1982) citado en Betanzos y Paz (2007) marcan entre sus elementos principales “la conducta de lealtad, que implica el deseo personal y voluntario del colaborador de permanecer y continuar siendo parte integrante de la empresa” (p.172). Este puede darse por la identificación con la organización o por una carencia de alternativas u opciones por otro trabajo.

De esta manera el compromiso normativo lleva al colaborador a querer cumplir con los objetivos, metas, principios y valores organizacionales, no simplemente porque de ello depende su continuidad en la empresa, sino porque lo considera correcto y lo mejor para la organización. De esta forma, todos los trabajadores con alto nivel de compromiso normativo alinean sus intereses y objetivos propios con los de la organización, generando el cumplimiento de metas.

Meyer y Allen (1997), detallan dos indicadores o vertientes dentro del compromiso normativo:

- Por un lado, la obligación moral desplegado en el colaborador a razón de retribuir con lealtad, los beneficios obtenidos de la institución u organización en la cual labora. Así mismo; esto puede originarse a raíz de la identidad que muestra el trabajador con la organización o la apreciación de falta de alternativas u oportunidades laborales.

- La otra vertiente, es el desarrollo del compromiso; considerado como “una característica personal del colaborador, ya que involucra las creencias, políticas, valores, costumbres y socialización, lo que conducen a actuar de forma responsable frente a los compromisos o responsabilidades adquiridas en la organización” Meyer y Allen (1997). Así mismo los autores plantean que el compromiso normativo presenta dos tipos de respuestas; (a) conducta de lealtad y (b) responsabilidad de parte de los colaboradores hacia su organización.

Como se puede evidenciar los tres elementos que constituyen el compromiso organizacional citado por Meyer y Allen (1997) no son iguales. Ya que el compromiso afectivo, explica el lazo emocional que el colaborador siente por la empresa al acoger atención e interés por sus necesidades y expectativas. El compromiso de continuidad, se refiere al reconocimiento o retribución del colaborador respecto a costos psicológicos y financieros (económicos) invertidos por la empresa; que abarca la decisión de dejar de laborar en la empresa o institución como puede ser: pocas oportunidades de trabajo, pérdida de beneficios, tiempo y esfuerzo dedicado a la organización. Por último el compromiso normativo implica la lealtad del colaborador hacia su organización, porque siente estar en deuda con ella por todo lo que ha recibido en el tiempo que laboro; así mismo por haberle otorgado una oportunidad de trabajo y una retribución adecuada que fue valorada por el trabajador.

## **2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)**

### **Calidad de vida Laboral**

“Proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales; en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano, respondiendo a sus necesidades” (Casas. et al, 2002)

### **Condiciones Objetivas**

“Entorno en el que se realizan las actividades de trabajo”. (Casas et. al, 2002)

### **Condiciones subjetivas**

“Experiencia psicológica de los trabajadores; que se relacionan con las percepciones y valorizaciones laborales desde el punto de vista de cada trabajador y el ambiente social en la que se desenvuelva”. (Casas et. al, 2002)

### **Compromiso organizacional**

“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla”. (Meyer y Allen, 1991)

### **Compromiso afectivo**

“Lazo emocional definida como el vínculo afectivo existente entre un empleado y la organización para la cual labora, caracterizada por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella”. (Meyer y Allen, 1997, p.115)

### **Compromiso Continuo**

“Conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo”. Meyer y Allen (1997, p.118)

### **Compromiso normativo**

“Grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentimiento de lealtad en correspondencia o retribución”. (Meyer y Allen, 1997, p.122)

### **Ciudadanía organizacional:**

“La ciudadanía organizacional incluye comportamientos que son consecuencia del compromiso organizacional, siendo el afectivo el que influye positivamente en ella” (Odoardi et al., 2019).

### **Entorno físico**

“Buen diseño, disponibilidad del centro de trabajo es sinónimo de un incremento en el desempeño de sus actividades, esto resalta el confort y seguridad de los equipos a usar en las labores”. (López, 2017, p.117)

### **Individuo, grupo laboral e institución**

Dentro de este indicador; se considera la autonomía de cada colaborador para lograr metas u objetivos en común o colectivos; necesarios para la cooperación de manera horizontal al interior de la empresa. (Casas et. al, 2002)

### **Implicación en el puesto**

“Denota un compromiso, derivado de la decisión personal e intencional de orientarse a la organización, esto es, el empleado decide ajustar experiencias que vive en su organización

para identificarse e involucrarse no solo con ella, sino con su propia actividad”. (Betanzos et al., 2006)

### **Medioambiente productivo**

Los horarios laborales y rotación de turnos; conforman un factor elemental en la vida del colaborador. (Casas et. al, 2002)

### **Medio ambiente profesional**

Facilidades de promoción, ascensos de puestos y facilidades para la formación profesional contemplan factores motivacionales; por el hecho de que el mayor desarrollo como ser humano aumenta los niveles de autonomía y capacidad para ejecutar actividades importantes y significativas que haga sentir satisfacción con lo que se hace. (Casas et. al, 2002)

### **Permanencia en la empresa**

“Los colaboradores comprometidos representan un recurso vital para la organización y tienen más probabilidades de permanecer en ella; mejorando así el servicio que proporcionan a los usuarios, debido al conocimiento que representa la antigüedad en el puesto” (Para Báez et al., (2019, p.129).

### **Reconocimiento**

Todo trabajador motivado es un empleado comprometido, que implica que todo trabajador valorador por su organización tiende a permanecer más en esta. Frente a ello se recomienda implementar programas y proyectos de reconocimiento que eleva la responsabilidad del recurso humano. (López, 2017, p.118)

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

Existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación directa entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Existe relación directa entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

#### **3.3. Variables (Definición conceptual y operacional)**

##### **V1: Calidad de vida laboral**

Definición conceptual:

“Proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales; en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano, respondiendo a sus necesidades”. (Casas. et al, 2002)

Definición operacional:

Proceso a través de la cual una institución da respuesta a las necesidades y expectativas de los colaboradores, por medio de mecanismos o situaciones que les admitan ser partícipes en las tomas de decisiones respecto a las políticas o proyectos de su vida laboral, logrando resultados beneficiosos para la organización y trabajadores.

Dimensiones:

- Condiciones objetivas
- Condiciones subjetivas

## **V2: Compromiso organizacional**

Definición conceptual:

“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla”. (Meyer y Allen, 1991)

Definición operacional:

El compromiso organizacional está asociada a la identidad con la empresa, es decir lograr un grado de pertenencia del colaborador dentro de la institución; esta se integra como parte de la gestión, mediante distintos componentes que se fortalecen en el periodo laboral generándose un buen vinculo sentimental entre el colaborador y la empresa. Esto refleja un deseo, necesidad u obligación de permanecer al interior de una organización. Se concreta la variable en base al cuestionario adaptado por Meyer y Allen (1997) en los componentes afectivo, continuo y normativo.

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso continuo
- Compromiso normativo

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Método de Investigación**

Científico

Por ser un “método sistemático y ordenado que se basa en formular interrogantes que serán respondidos inicialmente por hipótesis y luego probadas, contrastadas y verificadas mediante un diseño riguroso”. (Hernández et. al, 2014)

## 4.2. Tipo de Investigación

Básica

Porque el objetivo es “mejorar y ampliar las teorías, conocimientos y comprensión de hechos sociales y cotidianos que permiten conocer y explicar los hallazgos y resultados obtenidos”. (Sierra, 2007, p.42.)

## 4.3. Nivel de Investigación

Correlacional

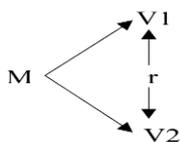
Porque “mide el nivel de correlación que existe entre las variables de investigación, con la aplicación de una sola muestra y en un periodo único de investigación”. (Hernández et. al, 2014, p.212)

## 4.4. Diseño de la Investigación

No experimental – transversal – correlacional

No experimental porque “son estudios que se desarrollan en su ambiente natural sin ser manipuladas las variables de investigación y posteriormente son analizados” (Hernández et. al, 2014, p.212). Transversal porque los datos fueron recolectados en un periodo de tiempo único y correlacional porque midió variables que más adelante fueron explicadas.

Diseño



M: muestra

V1: Calidad de vida laboral

V2: Compromiso organizacional

r: nivel de correlación

## 4.5. Población y Muestra

### Población

En la investigación se consideró como población la totalidad de trabajadores de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

**Tabla 1.**

Población

<b>Cargos estructurales</b>	<b>Cantidad de trabajadores</b>
Órgano de dirección	4
Área de gestión pedagógica	12
Área de gestión institucional	5
Área de gestión administrativa	12
Área de asesoría jurídica	2
Área de auditoría interna	2
<b>Total</b>	<b>37</b>

*Fuente:* UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

### Muestra

No probabilística – por conveniencia

No probabilísticas porque “la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino de causas que tengan relación con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández et. al, 2014, p.176).

Para la investigación se consideró toda la población. Optando muestreo por conveniencia (censo), por asuntos de accesibilidad y disposición de la unidad de análisis con la que se contaba. Por ello fueron los 37 trabajadores de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

## **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Encuesta: Se aplicó a los trabajadores de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; y los datos determinaron de manera cuantitativa la relación entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Observación; porque se observaron hechos o sucesos en su contexto natural, sin ser manipulados; para el logro del objetivo que se pretendió en la investigación.

Análisis bibliográfico; como fuentes para la investigación se hizo uso de libros, tesis, artículos científicos, revistas y repositorios; para analizarlos, comentarlos y contrastarlos con la investigación.

### **Instrumento de recolección de datos**

Cuestionario: Permite medir las variables de investigación para ser correlacionadas. Ambas bajo un nivel de medición ordinal; que van del 1 al 5 respectivamente.

### **Confiabilidad y validez del instrumento**

#### **Confiabilidad**

Se aplicó la confiabilidad interna; a través del coeficiente alfa de Cronbach.

- Variable 1 Calidad de vida laboral

Confiabilidad  $\alpha = ,915$

- Variable 2 Compromiso organizacional

Confiabilidad  $\alpha = ,900$

Considerando los dos instrumentos confiables para su aplicación.

#### **Validez**

Los instrumentos de investigación fueron validados a través de juicio de expertos. (Anexo 5)

- Variable 1 Calidad de vida laboral

Validez  $\alpha = 0.93$

- Variable 2 Compromiso organizacional

Validez  $\alpha = 0.89$

Ambos instrumentos muestran excelente validez.

#### **4.7. Procedimiento de procesamiento y análisis de datos.**

- Aplicación del instrumento (cuestionario) ya estructurado para cada variable; las que se emplearon en la muestra de investigación.

- Se elaboro la data de ambas variables en el programa Excel;

- Se realizo el análisis descriptivo por variable y dimensiones;

- Se empleo la inferencia estadística para realizar la comparación o balance de las variables de investigación;

- Y para saber el nivel de correlación; se usó el estadístico de correlación Tau B de Kendal, usados en la medición de variables ordinales. Nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  y confianza estadística del 95%.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerándolos procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como plagio,

falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la culminación de la Tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Descripción de resultados

#### Resultados descriptivos por variables y dimensiones

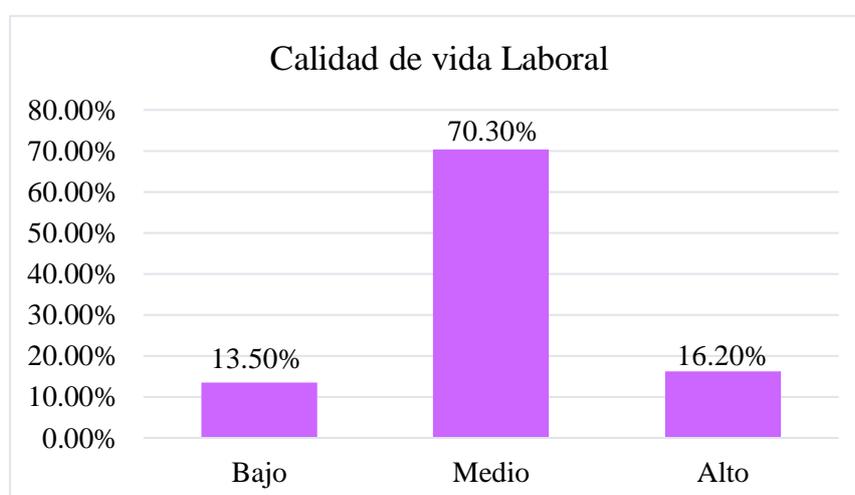
##### Variable 1. Calidad de vida laboral

**Tabla 2.**

Distribución de frecuencias de la variable calidad de vida laboral en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	13,5	13,5	13,5
	Medio	26	70,3	70,3	83,8
	Alto	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 2.* Gráfica de barras del nivel de calidad de vida laboral en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2; se observa que la calidad de vida laboral en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, se ubicó en el nivel medio (70.30%), nivel alto (16.20%) y nivel bajo (13.50%). Ello implica que los trabajadores consideran que la institución no ofrece las mejores condiciones de calidad de vida laboral, ya sea por problemas o inconvenientes en el entorno o en el aspecto psicológico (emocional) del trabajador, que origina insatisfacción ante las condiciones de trabajo.

### Dimensiones de la variable Calidad de vida laboral

#### Dimensión 1. Condiciones Objetivas

**Tabla 3.**

Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones objetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,4	5,4
	Medio	30	81,1	86,5
	Alto	5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	

Fuente: Elaboración propia

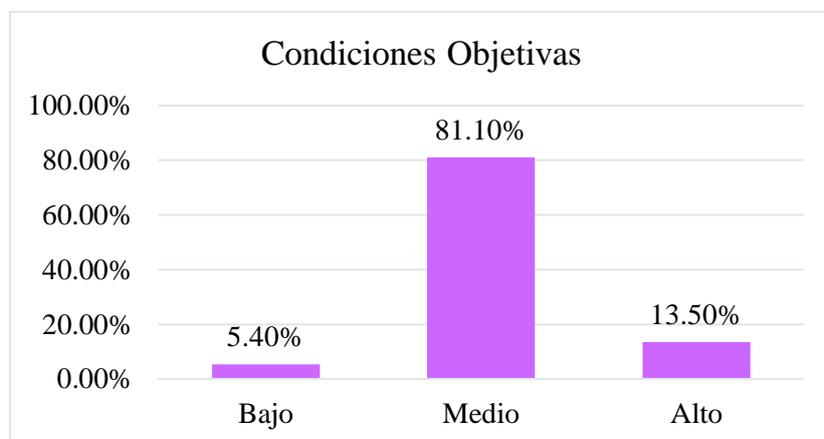


Figura 3. Gráfica de barras del nivel de las condiciones objetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3; se evidencia que las condiciones objetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 202, se ubicó en el nivel medio (80.10%), nivel alto (13.50%) y nivel bajo (5.40%). Esto implica que el entorno físico, tecnológico, contractual y profesional en la institución presenta deficiencias que vienen afectando el desempeño de los trabajadores; y no permite cumplir con los objetivos planteados.

## Dimensión 2. Condiciones subjetivas

**Tabla 4.**

Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones subjetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8,1	8,1	8,1
	Medio	28	75,7	75,7	83,8
	Alto	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

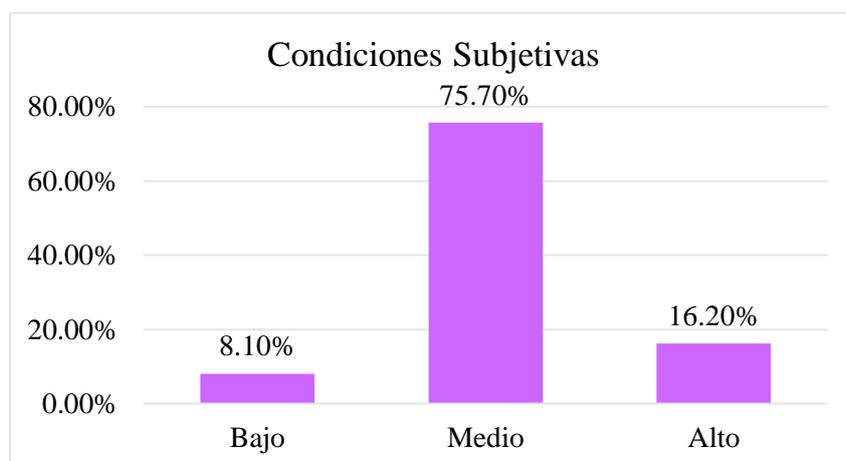


Figura 4. Gráfica de barras del nivel de las condiciones subjetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4; se aprecia que las condiciones subjetivas en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, se ubicó en el nivel medio (75.70%), nivel alto (16.20%) y nivel bajo (8.10%). Ello indica que emocional o psicológicamente los trabajadores no se sienten muy cómodos o no encuentran un equilibrio entre lo personal y laboral; que no permite comprometerse con los objetivos organizacionales, repercutiendo negativamente en los resultados logrados.

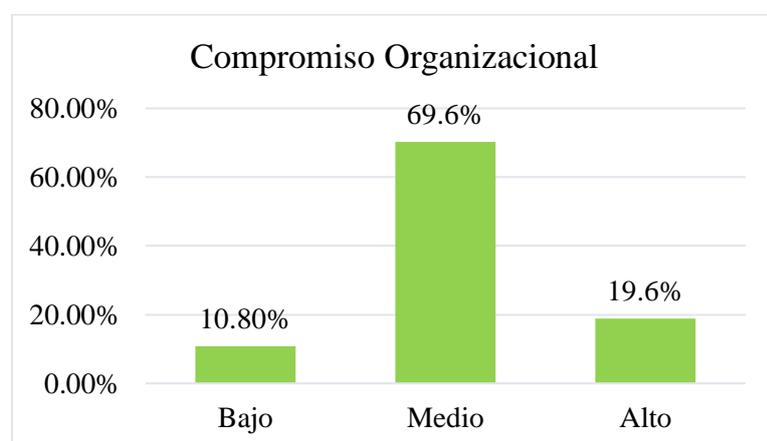
## Variable 2. Compromiso Organizacional

**Tabla 5.**

Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,8	10,8	10,8
	Medio	25	69,6	69,6	80,4
	Alto	8	19,6	19,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 5.* Gráfica de barras del nivel de compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5; se percibe que el nivel de compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, se ubicó en el nivel medio (69.6%), nivel alto (19.6%) y nivel bajo (10.80%). Esto implica que los trabajadores no están completamente comprometidos con la institución; ya sea porque no encuentran un vínculo afectivo o recíproco respecto a lo que da y reciben; o ya sea porque no siente una obligación moral o leal a su organización, porque no responde adecuadamente con los trabajadores respecto al esfuerzo que ellos dan a la institución.

### Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional

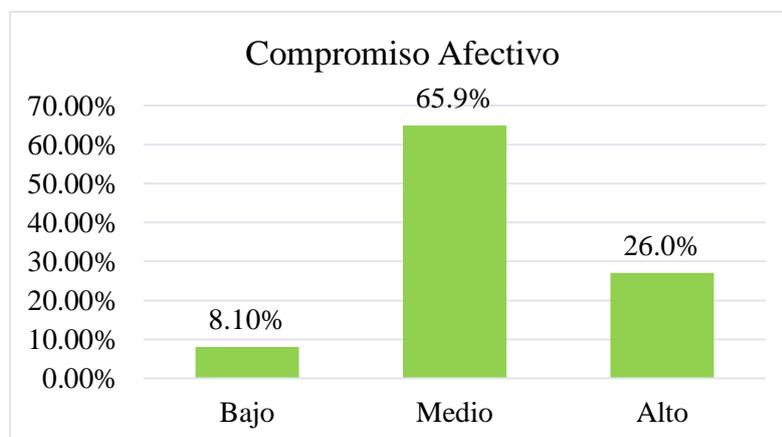
#### Dimensión 1. Compromiso afectivo

**Tabla 6.**

Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso afectivo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	8,1	8,1	8,1
	Medio	25	65,9	65,9	74,0
	Alto	9	26,0	26,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 6.* Gráfica de barras del nivel de compromiso afectivo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6; se evidencia que nivel de compromiso afectivo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, se encuentra en el nivel medio (65.90%), nivel alto (26.0%) y nivel bajo (8.10%). Esto indica que los trabajadores no se sienten muy cómodos de ser parte de la institución; porque no encuentran un lazo afectivo o emocional de contribuir a la institución, porque no cubren completamente sus expectativas o no aporta en su crecimiento personal como ellos lo esperan.

## Dimensión 2. Compromiso Continuo

**Tabla 7.**

Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso continuo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	16,2	16,2	16,2
	Medio	23	62,16	62,16	78,36
	Alto	8	21,64	21,64	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

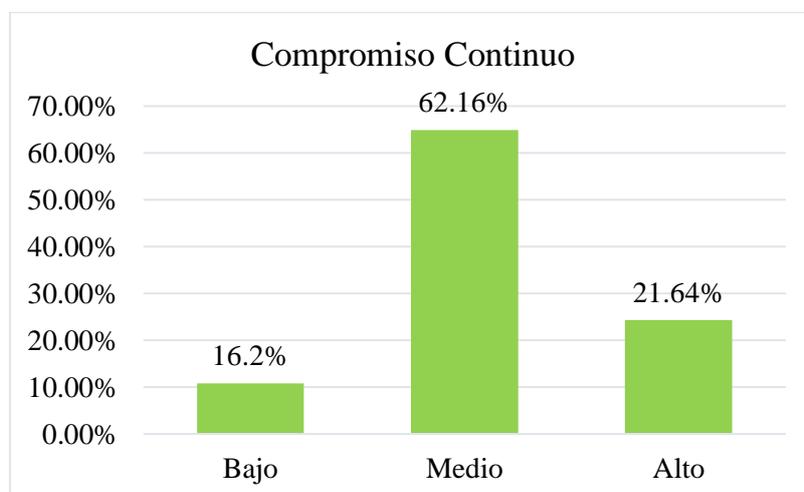


Figura 7. Gráfica de barras del nivel de compromiso continuo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7; se observa que el compromiso continuo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, se ubicó en el nivel medio (62.16%), nivel alto (21.64%) y nivel bajo (16.20%). Ello implica que los trabajadores no sienten un equilibrio o lógica respecto a su tiempo y esfuerzo invertido frente a lo que reciben para continuar laborando en la institución; que por lo contrario estarían perdiendo muchas oportunidades al no laborar en otras instituciones; porque ofrecen mejores y mayores beneficios acorde a su perfil profesional.

### Dimensión 3. Compromiso normativo

**Tabla 8.**

Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso normativo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,8	10,8	10,8
	Medio	26	70,3	70,3	81,1
	Alto	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

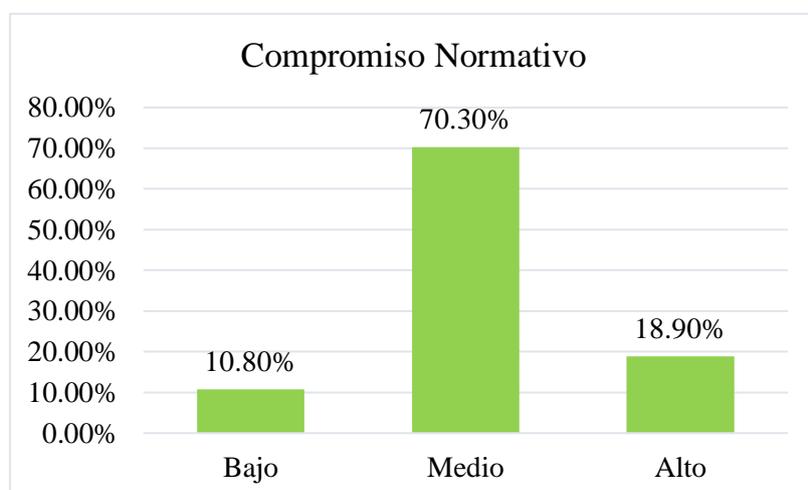


Figura 8. Gráfica de barras del nivel de compromiso normativo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8; se observa que el compromiso normativo en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021, se ubicó en el nivel medio (70.30%), nivel alto (18.90%) y nivel bajo (10.80%). Esto refleja que los trabajadores no sienten una obligación moral a permanecer en la institución; porque no sienten, ni consideran que la institución se merece su lealtad o retribución al no satisfacer las expectativas y necesidades de sus colaboradores correctamente.

### Tablas cruzadas por variable y dimensiones

#### Tabla 9.

Tabla cruzada de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Compromiso Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Calidad de Vida Laboral	Bajo	Recuento	4	1	0	5
		% del total	10.8%	2.7%	0.0%	13.5%
	Medio	Recuento	0	24	2	26
		% del total	0.0%	64.9%	5.4%	70.3%
	Alto	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0.0%	2.7%	13.5%	16.2%
Total	Recuento	4	26	7	37	
	% del total	10.8%	70.3%	18.9%	100.0%	

Fuente: Elaboración Propia

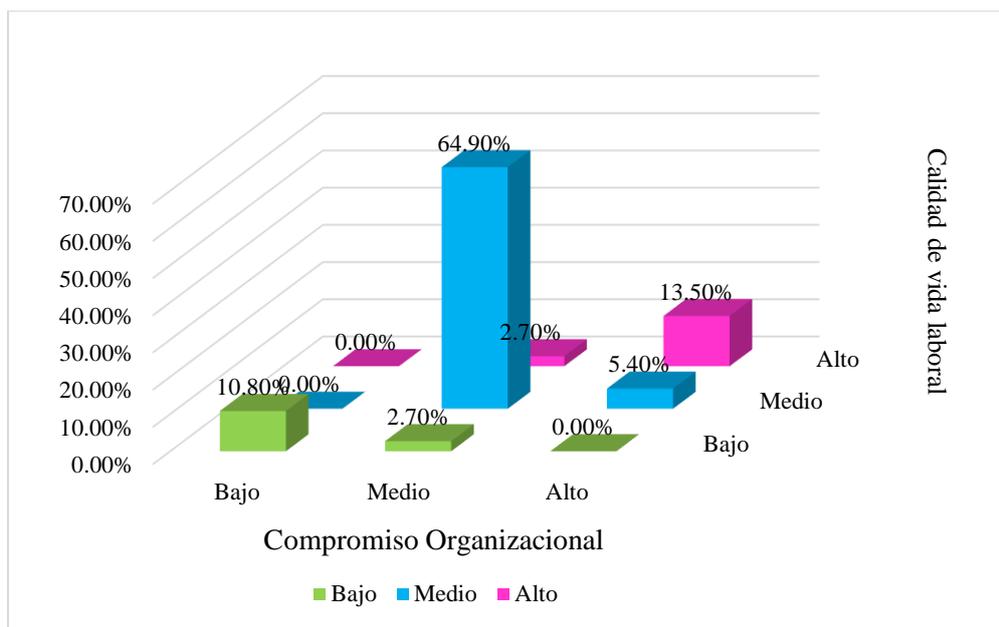


Figura 9. Gráfico de barras de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

Como se evidencia en la tabla 9 y figura 9, la asociación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; se encontró en el nivel medio (64.9%), nivel alto (13.5%) y nivel bajo (10.8%). Pero hubo algunas discrepancias o diferencias en el nivel medio - bajo (2.70%), nivel medio alto (2.70%) y alto - medio (5.40%). En el caso de las dos variables se percibió mayor predominio en la escala media.

**Tabla 10.**

Tabla cruzada de la dimensión condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021

		Compromiso Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Condiciones Objetivas	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5.4%	0.0%	0.0%	5.4%
	Medio	Recuento	2	25	3	30

	% del total	5.4%	67.6%	8.1%	81.1%
Alto	Recuento	0	1	4	5
	% del total	0.0%	2.7%	10.8%	13.5%
Total	Recuento	4	26	7	37
	% del total	10.8%	70.3%	18.9%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

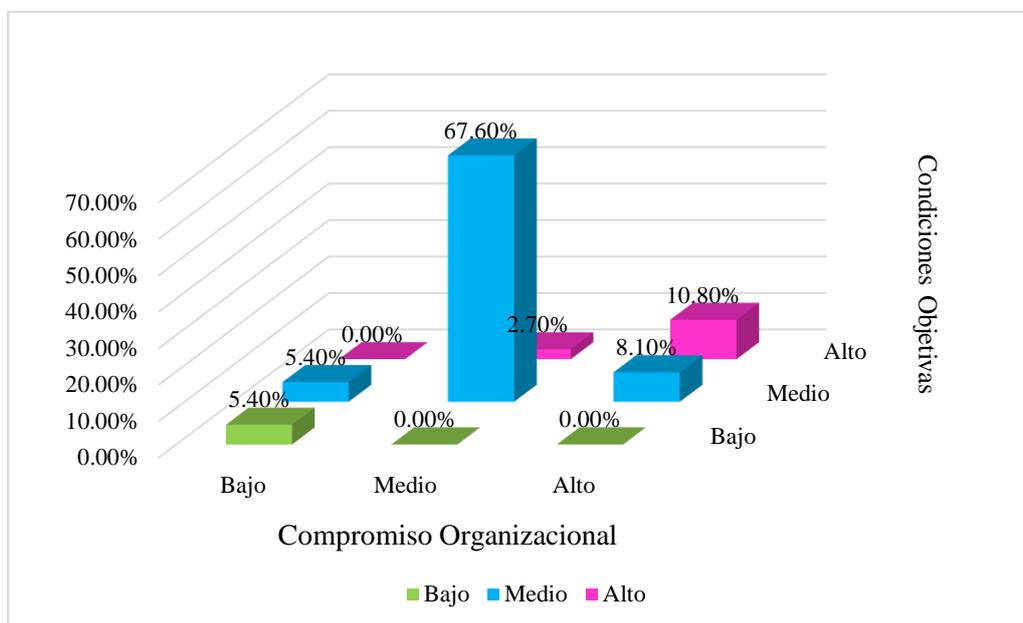


Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

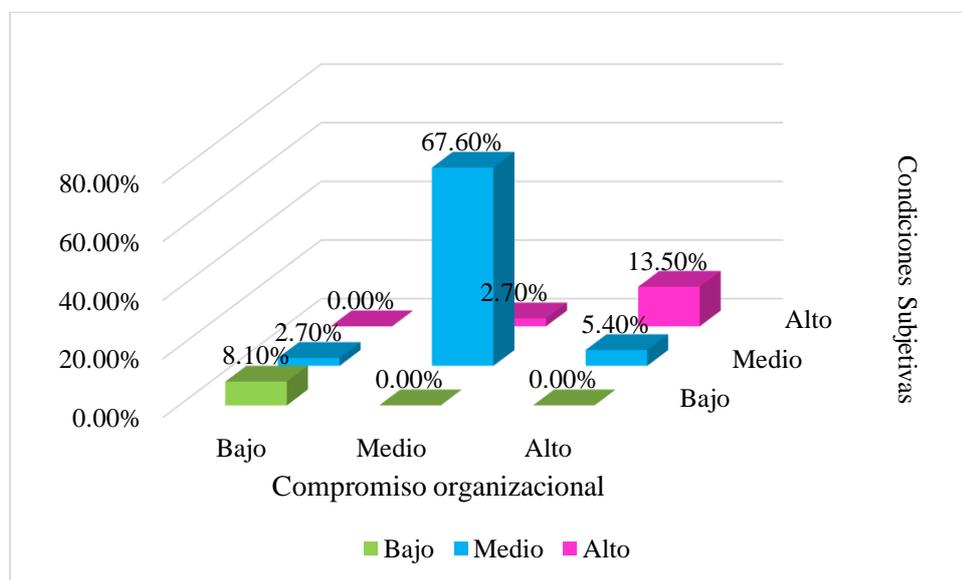
En la tabla 10 y figura 10, se observa la asociación entre las condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; la cual se ubica en el nivel medio (67.60%), nivel alto (10.8%) y nivel bajo (5.40%). Pero se presentó algunas diferencias en el nivel bajo – medio (5.40%), nivel medio- alto (2.70%) y alto - medio (8.10%). Pese a ello en las dos variables se percibió mayor hegemonía en el nivel medio.

**Tabla 11.**

Tabla cruzada de la dimensión condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Compromiso Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Condiciones Subjetivas	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	8.1%	0.0%	0.0%	8.1%
	Medio	Recuento	1	25	2	28
		% del total	2.7%	67.6%	5.4%	75.7%
	Alto	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0.0%	2.7%	13.5%	16.2%
Total		Recuento	4	26	7	37
		% del total	10.8%	70.3%	18.9%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 11.** Gráfico de barras de la dimensión condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Interpretación:

Como se detalla en la tabla 11 y figura 11, la asociación entre las condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; se ubica en el nivel medio (67.60%), nivel alto (13.50%) y nivel bajo (8.10%). A la vez hubo discrepancias en el nivel bajo – medio (2.70%), nivel medio- alto (2.70%) y alto - medio (5.40%). A pesar de estos resultados se evidencia que existe relación entre las variables, con mayor preponderancia en el nivel medio.

## 5.2. Contraste de hipótesis

### Hipótesis general

Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Hipótesis estadística

$$H_0: \tau = 0$$

$$H_1: \tau \neq 0$$

Paso 2. Nivel de significancia o riesgo

$$\text{Significancia } \alpha = 5\% (0.05)$$

Paso 3. Utilización del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(S_a - S_b)}{\left[ \frac{n(n-1)}{2} \right]}$$

Donde:

$\tau$  = Estadístico de Kendall

n = N° de casos

Sa = Sumatoria de rangos más altos

Sb = Sumatoria de rangos más bajos

Paso 4. Cálculo del estadístico de correlación Tau b de Kendall.

### Tabla 12.

Relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

			Calidad de Vida Laboral	Compromiso Organizacional
Tau_b de Kendall	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

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

Valor de Taub de Kendall ( $\tau$ ) = ,803

p. valor = 0.000 < 0.05

Paso 5. Decisión estadística

Ya que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall fue ( $\tau$ ) = ,803; se estima muy buena correlación directa y la muestra fue significativa (p. valor=.000< 0.05). Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall ( $\tau$ ) revela al 95% de confianza estadística; que si se existe muy buena relación directa y significativa ( $\tau = .803$ ;  $p = .000 < 0.05$ ) entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica uno:**

Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

$H_0$ : No existe relación directa entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

$H_1$ : Existe relación directa entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Hipótesis estadística

$$H_0: \tau = 0$$

$$H_1: \tau \neq 0$$

Paso 2. Nivel de significancia o riesgo

$$\text{Significancia } \alpha = 5\% (0.05)$$

Paso 3. Utilización del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(Sa - Sb)}{\left[\frac{n(n-1)}{2}\right]}$$

Paso 4. Cálculo del estadístico de correlación Tau b de Kendall.

**Tabla 13.**

Relación entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja  
– Huancavelica 2021

		Condiciones Objetivas	Compromiso Organizacional
Tau_b de Kendall	Condiciones Objetivas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,658**
		N	37
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	37

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

Valor de Taub de Kendall ( $\tau$ ) = ,658.

$p$ . valor = 0.000 < 0.05

#### Paso 5. Decisión estadística

Puesto que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall fue ( $\tau$ ) = ,658; se considera buena correlación y la muestra fue significativa ( $p$  =,000< 0.05). Por ello se acepta la hipótesis alterna de investigación.

#### Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall ( $\tau$ ) revelo al 95% de confianza estadística; que si existe buena relación directa y significativa ( $\tau$  = .658;  $p$  = .000< 0.05) entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

#### Hipótesis específica dos:

##### Paso 1. Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

$H_0$ : No existe relación directa entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

Hipótesis estadística

$$H_0: \tau = 0$$

$$H_1: \tau \neq 0$$

Paso 2. Nivel de significancia o riesgo

$$\text{Significancia } \alpha = 5\% (0.05)$$

Paso 3. Utilización del estadístico de prueba

Tau B de Kendall

$$\tau = \frac{(S_a - S_b)}{\left[\frac{n(n-1)}{2}\right]}$$

Paso 4. Cálculo del estadístico de correlación Tau b de Kendall.

**Tabla 14.**

Relación entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

		Condiciones Subjetivas	Compromiso Organizacional
Tau_b de Kendall	Condiciones Subjetivas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	37
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,783**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37

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

Valor de Taub de Kendall ( $\tau$ ) = ,783

P. valor = 0.000 < 0.05

#### Paso 5. Decisión estadística

Por tanto que el valor de correlación de la prueba Tau b de Kendall fue ( $\tau$ ) = ,783; se estima buena correlación y la muestra fue significativa ( $p =,000 < 0.05$ ). Por lo tanto nos lleva aceptar la hipótesis alterna de investigación.

#### Paso 6. Conclusión

La prueba Tau b de Kendall ( $\tau$ ) revelo al 95% de confianza estadística; que si existe buena relación directa y significativa ( $\tau = .783$ ;  $p =.000 < 0.05$ ) entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Actualmente se ha dado mucha importancia y puesto interés en investigar sobre la calidad de vida laboral en las instituciones; ante esto el sector educativo señala que se necesita de adecuadas condiciones de calidad de vida laboral para lograr los objetivos educativos, a su vez, para contribuir y elevar el compromiso organizacional en los trabajadores y así puedan aportar positivamente en la calidad del servicio; teniendo en cuenta que el servicio educativo es un sector que se basa en la formación y futuro de la sociedad.

Según los hallazgos obtenidos en la presente investigación, los antecedentes empíricos conducen a dar como resultado aceptar la hipótesis alterna de investigación; es decir que existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; con un valor de correlación Tau b de Kendall de ( $\tau = 0.803$ ;  $p = .000 < 0.05$ ), representado este resultado como muy buena correlación directa y significativa. La misma que se desarrolló en base a dos variables; calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Donde la variable calidad de vida laboral se sustenta acorde a Casas et.al (2002) quien la define como el “proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales; en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano, respondiendo a sus necesidades”. Mientras que la variable compromiso organizacional se basa en la teoría de Meyer y Allen (1991) quienes afirman que es un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla”. Estos resultados concuerdan de alguna manera con lo encontrado por Cerón (2020) quien afirma que; existe relación positiva ( $r = 0.48$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ) entre la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional. La misma que considero dentro de la variable calidad de vida laboral aspectos subjetivos como; desarrollo personal ( $r = 0,509$ ), seguridad en el trabajo ( $r = 0.455$ ), satisfacción por el trabajo ( $r = 0.406$ ), soporte institucional

( $r=0.385$ ), bienestar por el trabajo ( $r=0.361$ ) y administración del tiempo libre ( $r=0.291$ ). Asimismo también con López (2018) quien concluye que; existe directa, débil y significativa relación  $0.266$  y sig.  $0.003$  ( $p<0,05$ ) entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en la institución educativa emblemática del Rímac, 2018. Por lo tanto; se afirma que a un alto compromiso organizacional mejor será la calidad de vida laboral que manifiestan los docentes de la institución educativa. Mientras que; Lobato (2017) determinó que la calidad de vida laboral muestra correlación positiva moderada ( $r=,823$ ) y altamente significativa ( $,000$ ) con el compromiso organizacional; por lo tanto la calidad de vida laboral abarca un  $82.3\%$  del compromiso organizacional de la empresa constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo. Por último; Baez et.al (2019) evidencia en su investigación que; un factor que limita o es barrera para mejorar el compromiso organizacional en las empresas cubanas, se basa en la falta de una cultura organizacional (normas y valores que guía la empresa) vital para una correcta gestión del recurso humano para alcanzar metas, objetivos y competitividad.

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica uno; existe relación directa entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; se observa un valor de correlación Tau b de Kendall de ( $\tau = 0.658$ ;  $p = .000 < 0.05$ ) representado este resultado como buena correlación directa y significativa. Ello implica que; los factores que componen las condiciones objetivas o del entorno como el ambiente físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional guardan relación directa con el compromiso organizacional que muestran los trabajadores. Y un factor determinante en la calidad de vida laboral. Al respecto Moran y Salas (2021) muestran en sus resultados que; existe correlación considerable  $r= 0,622$  (p-valor de  $0,000$  menor a  $0.05$ ) entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Dentro del cual la dimensión condiciones laborales y compromiso organizacional muestran correlación positiva considerable ( $0,644$ ) y la dimensión control en el trabajo y compromiso organizacional correlación ( $0,490$ ) positiva media. Por lo tanto existe

relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa de Lima Metropolitana, 2020; lo que indica que si los trabajadores cuentan con buenas circunstancias de calidad de vida laboral concerniente a aspectos que dependen de la institución (condiciones objetivas) se comprometerán de la mejor manera con la organización. Así mismo; Aldana et.al (2017) menciona que; el compromiso organizacional más que nada está condicionado por relaciones recíprocas de esfuerzo y beneficio percibido (aspecto económico); las que conllevan a un liderazgo transformacional que eleve su motivación y empoderamiento en sus labores que propicie crecimiento profesional. Estas reacciones permiten fortalecer el vínculo afectivo y de continuidad que manifiestan los trabajadores, siendo factores que facilitan la identidad con objetivos, metas, políticas y valores de la organización; que impliquen cumplir metas y su permanencia en la institución.

En cuanto a la comprobación de la hipótesis específica dos; existe relación directa entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; se observa un valor de correlación Tau b de Kendall de ( $\tau = 0.783$ ;  $p = .000 < 0.05$ ) representado este resultado como buena correlación directa y significativa. Estos resultados llevan a asumir que; las ideas, pensamiento, sentido y significado con los cuales una persona orienta su vida, va influir en la calidad de vida laboral y por ende en el compromiso que muestre para con la institución, tanto dentro y fuera de esta. Tal como lo respalda Carranza (2021) al concluir en su investigación que; calidad de vida laboral se ubica en un nivel alto (54.4%); respecto a sus dimensiones: carga en el trabajo nivel alto (54.4%) y apoyo directivo nivel bajo en un 0.0%. Respecto a la variable compromiso organizacional se ubica el factor afectivo en el nivel alto (52.9%), de continuidad nivel medio (54.4%) y normativo nivel alto (55.9%). Por ello concluye que; la calidad de vida laboral guarda relación positiva media  $r = 0.502$  con el compromiso organizacional en los colaboradores de la administración Pública de Iquitos Perú-2021. Así mismo Chiang y Candia (2021) concluye que; las creencias (aspectos subjetivos e

internos a la persona) presentan una correlación de ( $R^2 = .47$ ;  $p = .001$ ) con el compromiso organizacional. Por lo tanto las creencias explican en un 47% el compromiso organizacional. A la vez Cruz (2018) menciona que; los principales indicadores que presenten o guarden relación con la calidad de vida laboral son el “coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial” (p.129). Finalmente Britto et.al (2020) afirma que; “es necesario realizar actividades de esparcimiento que facilite y permita una mejora en el clima laboral y en las relaciones entre trabajadores y directivos” (p.112). Así mismo implementar pausas y tiempos libres acorde a las necesidades de los trabajadores para generar bienestar en su trabajo; mejorando de esta manera la situación o contexto de calidad de vida laboral para lograr que el colaborador siga integrando la organización con un alto nivel de compromiso.

## CONCLUSIONES

Acorde a los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye:

Se estableció que existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; al hallar correlación a través de la prueba Tau b de Kendall ( $\tau = 0.803$ ;  $p = .000 < 0.05$ ), con una magnitud de muy buena correlación, lo que lleva a deducir que; cuando mejor sea la calidad de vida laboral en la misma medida se incrementara el compromiso organizacional de los trabajadores para con la institución y el servicio que ofrecen a la población.

Se estableció que existe relación directa entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; al encontrar correlación mediante la prueba Tau b de Kendall ( $\tau = 0.658$ ;  $p = .000 < 0.05$ ), con una magnitud de buena correlación, por ello se considera que; cuando mejor sea las condiciones objetivas (entorno) de trabajo en la misma medida se incrementara el compromiso organizacional de parte de los trabajadores en bien de la institución y el usuario.

Se estableció que existe relación directa entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; al detectar correlación mediante la prueba Tau b de Kendall ( $\tau = 0.783$ ;  $p = .000 < 0.05$ ), con una magnitud de buena correlación, lo que implica considerar que; cuando mejor sea las condiciones subjetivas (aspecto psicológico), en la misma medida mejora el compromiso organizacional de parte de los colaboradores, ya que se sentirán satisfechos con todo lo que reciben y logran en su trabajo.

## RECOMENDACIONES

Al conocer la relación que existe entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021; se recomienda lo siguiente:

Se recomienda a la UGEL de Tayacaja- Huancavelica mejorar la calidad de vida laboral en la institución, optimizando las condiciones objetivas (entorno del trabajo) y subjetivas (aspectos psicológico, emocional y social ) tanto en los aspectos operativos y relacionales, a fin de lograr que los colaboradores tengan mayor compromiso con la institución ; de esta manera se alcance los objetivos y metas organizacionales en el menor tiempo posible, puesto que se ha asentado muy buena relación directa entre las variables de investigación.

En la UGEL de Tayacaja – Huancavelica se debe establecer e implementar acciones que fomenten buenas condiciones objetivas en la calidad de vida laboral de su personal; ofreciendo adecuadas instalaciones físicas en el trabajo, tecnología acorde a los servicios que se ofrece, factores contractuales acorde a ley y aliviar la carga laboral reforzándolas con capacitaciones tendientes a desarrollar las habilidades laborales; todo con el objetivo de alcanzar excelencia en la calidad de vida laboral y la administración del recurso humano.

Los trabajadores de la UGEL de Tayacaja- Huancavelica, deben manifestar de manera directa y sin temor alguno sus incomodidades y requerimientos en aspectos referente a la mejora de la calidad de vida laboral en la institución; visto que se genera un contexto en que los colaboradores puedan manifestar de manera libre lo que piensan , sienten y requieren; a la vez sugerir acciones de mejora en las áreas como: apoyo administrativo, procesos de supervisión, reconocimiento y retribuciones, aspiraciones personales y profesionales , trabajo en equipo, comunicación y relación interpersonal; y así permitir el desarrollo profesional y personal del colaborador como una forma de que se sientan en familia y mejore su compromiso para con la institución.

Seguir realizando investigaciones que permitan conocer y evaluar las condiciones de la calidad de vida laboral no solo dentro del sector educativo, sino de todos los sectores; con el objetivo de planear estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales. La cual no beneficiaría únicamente a los trabajadores, sino a toda la población que reciben los servicios; y así tomar decisiones correctas o saber actuar frente a la realidad y situación que se presente en las instituciones. Por último; se sugiere continuar este tema de investigación, que permita conocer que factores de la vida personal influyen más en la calidad de vida laboral, así como los factores organizacionales que dan origen a la calidad de vida en el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). Retrieved from <http://bit.ly/2cs3V3w>
- Abbas, Q., & Ahmad, S. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255-276.
- Arciniega, L. (2002): “Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?”. México: Ed. Limusa. Recuperado de: <https://scholar.google.com/scholar?cluster=3374851082648381647&hl=en&oi=scholar>
- Alcaide, J. (2013). Fidelización de Clientes y Motivación de Empleados: 8 Puntos en Común. *Gestión*. 38 - 39. Recuperado de: <http://gestion.com.do/pdf/021/021-fidelizacion-motivacion.pdf>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (noviembre del 2017). Compromiso Organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios* Vol. 39. Colombia. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Ancos, H. (6 de 2020). El gran problema del empleo en el mundo: las malas condiciones de trabajo. Obtenido de <https://www.agorarasc.org>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. & Lao, Y. (enero del 2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Gestión de Recursos Humanos. Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/ Vol XL /No. 1/enero-abril /2019/ p. 14-23. Universidad de Holguín, Cuba.* Recuperada de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los ... - Cristina Bayona, Salomé Goñi, Cristina Madorrán - Google Libros, (January), 25. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=7SxGuAAACAAJ&dq=cOMPROMISO+ORGANIZACIONAL+libro&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwifLXnvePdAhXR2VMKHbLsDdMQ6AEIMDA>

Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. (C. O. Madrid, Ed.) Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (1),25-43.

Britto, G., Castro, L & Sabogal, J. (2020). *Calidad de vida Laboral y los factores de Rotación en Empresas In And Out*. (Tesis de posgrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá. Colombia. Recuperado de: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020\\_calidad\\_vida\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf)

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios, Vi (23). Recuperado el 20 de octubre del 2017, de: [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios).

Carranza, A. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021*. (Tesis

- de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71806?show=full>
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/15560>
- Costa, M., & López, E. (1996). *Educación para la Salud. Una estrategia para cambiar los estilos de vida*. Pirámide. Madrid.
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral*. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *administración de recursos humanos*. México: The McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica en las organizaciones*. Segunda Edición. México, D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.  
Recuperado de:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacionaLa\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacionaLa_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). Artículo *Conciencia Tecnológica*, 2020, núm. 60, Julio-diciembre. *Compromiso organizacional: Antecedentes consecuencias*. Universidad Tecnológica el Retoño, México.  
Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cruz, J. (diciembre del 2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Revista Scielo. Pensamiento & Gestión Print version ISSN 1657-6276 On-line version ISSN 2145-*

941X. Barranquilla. Colombia. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762018000200058](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058)

Chiang, M. & Candia, F. (abril del 2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista cuantifica de la UCSA*. Universidad del Bío-Bío. Recuperado de: <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/citationstylelanguage/get/vancouver?submissionId=67&publicationId=58>

Davis & Newstrom (1991) El comportamiento humano en el trabajo. 3ª Edición McGraw-Hill. México.

Deloitte University Press (2016). La Nueva Organización: Un diseño diferente. Tendencias Globales en Capital Humano 2016. 1, 6. Recuperado de: <https://dupress.deloitte.com/>

Dolan, S., & Co. (1999) La gestión de los recursos humanos Madrid: McGraw-Hill

Fernández., & Co. (2000) Satisfacción de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del INSALUD de Madrid *Revista Esp Salud*, Vol 74

Freeborn, D. (2001) "Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians". *West J Med*. 2001; 174: 13-18

Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The Role of Organizational Commitment in Occupational Stress Models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329-344.

- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista a IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Mc Graw – Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.
- López, Z. (2017). Seis formas de mejorar la calidad de vida de sus empleados. Recuperado en 2 de noviembre de 2017: <http://expansion.mx/carrera/2017/04/04/seis-formas-de-mejorar-la-calidda-de-vida>
- López, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25573>
- 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*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10081>
- Martínez, M., Vega, J., & Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-19.

McGee, G., & Ford, R. (1987). Two (or more) Dimensions of organizational Commitment: reexamination of the affective and continuance Commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1,61-89.

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage. Publivations.

MINEDU (2017). Salud Docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/bienestar-docentesalud.ph>

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California Academic Press, New York.

Morán, Y & Salas, A. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751>

Noraanzian y Khalip. (2016). A three-Componente Conceptualization of Organizational Commitment. *Revista International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9 (12),16-17.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Trabajo decente. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (13 de 2 de 2019). El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org>

- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. (2019). Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 103-113.
- Pérez, F. (1998). “Una propuesta de carrera profesional”. En: Lázaro P y Marín I, directores. *Motivación saludable: los recursos humanos en el sector de la salud*. Santander: UIMP-Fundación SB, 1998; 183-195.
- Peiró, P. (1998). Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. *Psicología de la seguridad laboral*. Consultado el 15 de diciembre del 2010 en [http://www.uv.es/meliaj/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](http://www.uv.es/meliaj/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)
- Peiró, P. (1999). “Desencadenantes del estrés laboral”. Madrid: Pirámide.
- Peiró, P. (1999). Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. *Psicología de la seguridad laboral*. Consultado el 15 de diciembre del 2010 en [http://www.uv.es/meliaj/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](http://www.uv.es/meliaj/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)
- Pérez, E. (1999). “Motivación y satisfacción. Políticas de incentivación”. En: Curso Experto Universitario en Gestión de Unidades Clínicas. Módulo 5. Desarrollo directivo y recursos humanos. UNED, ISCIII, ENS.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* Decimotercera edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. (2009). “Comportamiento Organizacional.” Decimotercera Edición. México. McGraw Hill.
- Rodríguez, J. (1997) “El reto del trabajo en equipo. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas”. Barcelona: Ediciones Folio, S.A.

- Salcedo, J. (1998) “Control y evaluación de recursos humanos”. En: Lázaro P y Marín I. directores. Motivación saludable: los recursos humanos en el sector de la salud. Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Fundación SB.
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46(2), 255-260.
- Sebastián, O. (1995) “Evaluación psicológica del entorno físico”. Salud y Trabajo.
- Sierra, R. (2007). Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Novena Edición. Editorial Paraninfo, S.A. Madrid.
- Tonelli, J. (2001). Recursos humanos, 41(4), 109–109.  
<https://doi.org/10.1590/S003475902001000400015>
- Tormo, G., & Osa, A. (2011). Antecedentes Organizacionales y Personales de las Intenciones de Compartir Conocimiento: Apoyo, Clima y Compromiso con la Organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.
- Vancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S., & Crosby, P. (1996) “Gestión. Calidad y competitividad”. Madrid: Irwin.

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021? ¿Cuál es la relación entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Establecer la relación entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.</p>	<p><b>A nivel Nacional</b> <b>Cerón, P. (2020).</b> Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.</p> <p><b>Morán, Y. &amp; Salas, A. (2021).</b> Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.</p> <p><b>Carranza, A. (2021).</b> Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación directa entre condiciones objetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Existe relación directa entre condiciones subjetivas y compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Calidad de vida laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Condiciones objetivas Condiciones subjetivas</p> <p><b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo</p>	<p><b>Método de Investigación:</b> Método científico</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental – transversal – correlacional</p> <p><b>Población:</b> Todos los trabajadores de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilística- por conveniencia- Censo. Los 37 trabajadores de</p>

		<p><b>A nivel Internacional:</b></p> <p><b>Aldana, E., Tafur, J., &amp; Leal, M. (noviembre del 2017).</b> Compromiso Organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. Revista espacios.</p> <p><b>Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. &amp; Lao, Y. (enero del 2019).</b> Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Artículo científico. Gestión de Recursos Humanos.</p> <p><b>Chiang, M. &amp; Candia, F. (abril del 2021).</b> Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Revista Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Universidad del Bío-Bío. Chile.</p>			<p>la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b></p> <p>Encuesta, observación, análisis bibliográfico Estadístico de correlación Tau B de Kendal.</p>
--	--	--	--	--	--

## Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
<p><b>Calidad de vida Laboral</b></p> <p>“Proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales; en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano, respondiendo a sus necesidades” (Casas. et al, 2002)</p>	<p><b>Condiciones Objetivas</b></p> <p>“Entorno en el que se realizan las actividades de trabajo”. (Casas et. al, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medioambiente físico</li> <li>• Medioambiente tecnológico</li> <li>• Medioambiente contractual</li> <li>• Medioambiente productivo</li> <li>• Medioambiente profesional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El espacio físico es el adecuado y no se presentan accidentes laborales</li> <li>2. Se cuenta con disposición de equipos, materiales y tecnología apropiada.</li> <li>3. La falta de recursos materiales y mantenimiento de las instalaciones no causa estrés ni frustración.</li> <li>4. El salario y beneficios que percibo me hace sentir satisfacción y cubre mis necesidades.</li> <li>5. La institución es equitativa en los beneficios que ofrece a todo el personal</li> <li>6. Siento estabilidad laboral en mi trabajo</li> <li>7. La sobrecarga laboral no daña mi salud (estrés).</li> <li>8. Para tomar decisiones se considera y respeta mi opinión.</li> <li>9. El horario de trabajo y jornada laboral permite en mi cumplir mis funciones tanto laboral y personal.</li> <li>10. La asignación de tareas y rutinas que cumplo me hace sentir bien y satisfecho</li> <li>11. En mi trabajo siempre hay oportunidades de promoción, formación y ascensos.</li> <li>12. En mi trabajo tengo la oportunidad de hacer carrera profesional</li> </ol>
	<p><b>Condiciones subjetivas</b></p> <p>“Experiencia psicológica de los trabajadores; que se relacionan con las</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfera privada y mundo laboral</li> <li>• Individuo y actividad profesional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Mi trabajo me hace sentir bien emocionalmente</li> <li>14. En mi trabajo me siento como en familia y tengo gran afecto a mi organización.</li> </ol>

	<p>percepciones y valorizaciones laborales desde el punto de vista de cada trabajador y el ambiente social en la que se desenvuelva”. (Casas et. al, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuo y grupo laboral</li> <li>• Individuo, grupo laboral e institución</li> <li>• Institución y función directiva.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. En mi trabajo no se presentan panoramas de estrés por mucha presión y exigencias laborales.</li> <li>16. La institución me permite utilizar y desarrollar mis destrezas y habilidades.</li> <li>17. En la institución permiten y dan oportunidad de realizar aspiraciones tanto profesional y personal.</li> <li>18. La institución me permite tener autonomía en mi trabajo y tener participación activa en todos los proyectos.</li> <li>19. Me siento identificado con mi organización y comparto objetivos.</li> <li>20. En la institución hay una buena y correcta relación entre compañeros</li> <li>21. En la institución se vive un ambiente de apoyo y colaboración entre todos.</li> <li>22. En la institución hay confianza y correcta comunicación entre todos los niveles y áreas.</li> <li>23. En la institución se trabaja en equipo, orientados a objetivos.</li> <li>24. No causa en mi incomodidad el método y modalidad de supervisión y me facilita la relación con mi superior.</li> <li>25. En la institución se percibe liderazgo, que motiva, da autoconfianza, crea y apoya al quipo.</li> <li>26. La institución me permite desarrollar mis potencialidades</li> <li>27. La institución planifica correctamente sus actividades y aplica la retroalimentación.</li> <li>28. La autonomía que delega la empresa facilita el logro de metas y objetivos en común y como equipo.</li> <li>29. En la institución se realiza un trabajo con cooperación tanto vertical y horizontal.</li> </ol>
--	--	---	---

			<p>30. El trabajo en equipo que se desarrolla aumenta la visión a la cooperación y pertenencia a la empresa.</p> <p>31. Mi trabajo no causa daños en mi salud personal ni laboral</p> <p>32. La institución da oportunidades e incentiva relacionarse en equipo, compartir la visión, misión y conocimientos de trabajo (experiencias)</p>
--	--	--	--

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p><b>Compromiso organizacional</b></p> <p>“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla”. (Meyer y Allen, 1991)</p>	<p><b>Compromiso Afectivo</b></p> <p>“Lazo emocional definida como el vínculo afectivo existente entre un empleado y la organización para la cual labora, caracterizada por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella”. (Meyer y Allen, 1997, p.115)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo</li> <li>• Vinculación afectiva con la organización</li> <li>• Solidaridad con los problemas de la organización</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa</li> <li>2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización</li> <li>3. No me siento plenamente integrado a mi organización</li> <li>4. Realmente tomo los problemas de la empresa como míos</li> <li>5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí</li> <li>6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización</li> </ol>
	<p><b>Compromiso Continuo</b></p> <p>“Conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo”. Meyer y Allen (1997, p.118)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización</li> <li>• Dificultad para conseguir un nuevo empleo</li> <li>• Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa</li> <li>8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo</li> <li>9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones</li> <li>10. Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera</li> <li>11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización</li> </ol>

			12. Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo
	<p><b>Compromiso Normativo</b>  “Grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentimiento de lealtad en correspondencia o retribución”. (Meyer y Allen,1997, p.122)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</li> <li>• Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización</li> <li>• Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos</li> </ul>	13. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora 14. No abandonaría a mi empresa en estos momentos 15. Estoy en deuda con la organización 16. Esta organización merece mi lealtad 17. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización 18. No siento obligación alguna de permanecer

### Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Calidad de vida Laboral	Condiciones Objetivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medioambiente físico</li> <li>• Medioambiente tecnológico</li> <li>• Medioambiente contractual</li> <li>• Medioambiente productivo</li> <li>• Medioambiente profesional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El espacio físico es el adecuado y no se presentan accidentes laborales</li> <li>2. Se cuenta con disposición de equipos, materiales y tecnología apropiada.</li> <li>3. La falta de recursos materiales y mantenimiento de las instalaciones no causa estrés ni frustración.</li> <li>4. El salario y beneficios que percibo me hace sentir satisfacción y cubre mis necesidades.</li> <li>5. La institución es equitativa en los beneficios que ofrece a todo el personal</li> <li>6. Siento estabilidad laboral en mi trabajo</li> <li>7. La sobrecarga laboral no daña mi salud (estrés).</li> <li>8. Para tomar decisiones se considera y respeta mi opinión.</li> <li>9. El horario de trabajo y jornada laboral permite en mi cumplir mis funciones tanto laboral y personal.</li> <li>10. La asignación de tareas y rutinas que cumplo me hace sentir bien y satisfecho</li> <li>11. En mi trabajo siempre hay oportunidades de promoción, formación y ascensos.</li> <li>12. En mi trabajo tengo la oportunidad de hacer carrera profesional</li> </ol>	Cuestionario	<b>Escala de medición</b> 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre  <b>Rangos</b> 1 bajo 2 medio 3 alto
	Condiciones subjetivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfera privada y mundo laboral</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Mi trabajo me hace sentir bien emocionalmente</li> <li>14. En mi trabajo me siento como en familia y tengo gran afecto a mi organización.</li> </ol>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuo y actividad profesional</li> <li>• Individuo y grupo laboral</li> <li>• Individuo, grupo laboral e institución</li> <li>• Institución y función directiva.</li> </ul>	<p>15. En mi trabajo no se presentan panoramas de estrés por mucha presión y exigencias laborales.</p> <p>16. La institución me permite utilizar y desarrollar mis destrezas y habilidades.</p> <p>17. En la institución permiten y dan oportunidad de realizar aspiraciones tanto profesional y personal.</p> <p>18. La institución me permite tener autonomía en mi trabajo y tener participación activa en todos los proyectos</p> <p>19. Me siento identificado con mi organización y comparte objetivos.</p> <p>20. En la institución hay una buena y correcta relación entre compañeros</p> <p>21. En la institución se vive un ambiente de apoyo y colaboración entre todos.</p> <p>22. En la institución hay confianza y correcta comunicación entre todos los niveles y áreas.</p> <p>23. En la institución se trabaja en equipo, orientados a objetivos.</p> <p>24. No causa en mi incomodidad el método y modalidad de supervisión y me facilita la relación con mi superior.</p> <p>25. En la institución se percibe liderazgo, que motiva, da autoconfianza, crea y apoya al quipo.</p> <p>26. La institución me permite desarrollar mis potencialidades</p> <p>27. La institución planifica correctamente sus actividades y aplica la retroalimentación.</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>28. La autonomía que delega la empresa facilita el logro de metas y objetivos en común y como equipo.</p> <p>29. En la institución se realiza un trabajo con cooperación tanto vertical y horizontal.</p> <p>30. El trabajo en equipo que se desarrolla aumenta la visión a la cooperación y pertenencia a la empresa.</p> <p>31. Mi trabajo no causa daños en mi salud personal ni laboral</p> <p>32. La institución da oportunidades e incentiva relacionarse en equipo, compartir la visión, misión y conocimientos de trabajo (experiencias)</p>		
--	--	--	---	--	--

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Compromiso afectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo</li> <li>• Vinculación afectiva con la organización</li> <li>• Solidaridad con los problemas de la organización</li> </ul>	<p>1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa</p> <p>2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización</p> <p>3. No me siento plenamente integrado a mi organización</p> <p>4. Realmente tomo los problemas de la empresa como míos</p> <p>5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí</p> <p>6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización</p>	Cuestionario	<p><b>Ordinal</b></p> <p>1 totalmente en desacuerdo</p> <p>2 en desacuerdo</p> <p>3 indeciso</p> <p>4 de acuerdo</p> <p>5 totalmente de acuerdo</p> <p><b>Rango</b></p> <p>1 bajo</p> <p>2 medio</p> <p>3 alto</p>
	<b>Compromiso Continuo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización</li> </ul>	<p>7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa</p> <p>8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad para conseguir un nuevo empleo</li> <li>• Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable</li> </ul>	<p>9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones</p> <p>10. Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera</p> <p>11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización</p> <p>12. Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo</p>		
	<b>Compromiso normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</li> <li>• Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización</li> <li>• Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos</li> </ul>	<p>13. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora</p> <p>14. No abandonaría a mi empresa en estos momentos</p> <p>15. Estoy en deuda con la organización</p> <p>16. Esta organización merece mi lealtad</p> <p>17. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización</p> <p>18. No siento obligación alguna de permanecer</p>		

## Instrumentos de Investigación

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL



Distinguido colaborador el siguiente cuestionario se ha diseñado con el objeto de conocer su opinión acerca de los aspectos relacionados a la calidad de vida laboral en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Para ello les solicito que respondan el cuestionario con sinceridad a cada uno de los ítems que se presenta a continuación.

**Instrucciones:** Lea las siguientes afirmaciones y conteste con la mayor sinceridad posible y elija una sola opción marcando con una (X) en el cuadro que contenga la alternativa elegida por usted.

#### Escala:

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

N°	Dimensiones / Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Condiciones Objetivas</b>					
1	El espacio físico en el trabajo es el adecuado y no se presentan accidentes laborales.					
2	Se cuenta con disposición de equipos, materiales y tecnología apropiada.					
3	La falta de recursos materiales y mantenimiento de las instalaciones no causa estrés ni frustración.					
4	El salario y beneficios que percibo me hace sentir satisfacción y cubre mis necesidades.					
5	La institución es equitativa en los beneficios que ofrece a todo el personal.					
6	Siento estabilidad laboral en mi trabajo					
7	La sobrecarga laboral no daña mi salud (estrés).					
8	Para tomar decisiones se considera y respeta mi opinión.					
9	El horario de trabajo y jornada laboral permite en mi cumplir mis funciones tanto laboral y personal.					
10	La asignación de tareas y rutinas que cumplo me hace sentir bien y satisfecho.					
11	En mi trabajo siempre hay oportunidades de promoción, formación y ascensos.					

12	En mi trabajo tengo la oportunidad de hacer carrera profesional.					
<b>Dimensión 2: Condiciones subjetivas</b>						
13	Mi trabajo me hace sentir bien emocionalmente					
14	En mi trabajo me siento como en familia y tengo gran afecto a mi organización.					
15	En mi trabajo no se presentan panoramas de estrés por mucha presión y exigencias laborales.					
16	La institución me permite utilizar y desarrollar mis destrezas y habilidades.					
17	En la institución permiten y dan oportunidad de realizar aspiraciones tanto profesional y personal.					
18	La institución me permite tener autonomía en mi trabajo y tener participación activa en todos los proyectos.					
19	Me siento identificado con mi organización y comparte objetivos.					
20	En la institución hay una buena y correcta relación entre compañeros					
21	En la institución se vive un ambiente de apoyo y colaboración entre todos.					
22	En la institución hay confianza y correcta comunicación entre todos los niveles y áreas.					
23	En la institución se trabaja en equipo, orientados a objetivos.					
24	No causa en mi incomodidad el método y modalidad de supervisión y me facilita la relación con mi superior.					
25	En la institución se percibe liderazgo, que motiva, da autoconfianza, crea y apoya al quipo.					
26	La institución me permite desarrollar mis potencialidades					
27	La institución planifica correctamente sus actividades y aplica la retroalimentación.					
28	La autonomía que delega la empresa facilita el logro de metas y objetivos en común y como equipo					
29	En la institución se realiza un trabajo con cooperación tanto vertical y horizontal.					
30	El trabajo en equipo que se desarrolla aumenta la visión a la cooperación y pertenencia a la institución					
31	Mi trabajo no causa daños en mi salud personal ni laboral					
32	La institución da oportunidades e incentiva relacionarse en equipo, compartir la visión, misión y conocimientos de trabajo (experiencias)					

Gracias por su colaboración.....

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Distinguido colaborador el siguiente cuestionario se ha diseñado con el objeto de conocer su opinión acerca de los aspectos relacionados al compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021. Para ello les solicito que respondan el cuestionario con sinceridad a cada uno de los ítems que se presenta a continuación.

**Instrucciones:** Lea las siguientes afirmaciones y conteste con la mayor sinceridad posible y elija una sola opción marcando con una (X) en el cuadro que contenga la alternativa elegida por usted.

### Escala:

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

N°	Dimensiones / Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>					
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.					
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.					
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.					
	<b>Dimensión 2: Compromiso continuo</b>					
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.					
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones.					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera.					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>					
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos.					
15	Estoy en deuda con la organización.					
16	Esta organización merece mi lealtad.					

17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi organización.					
18	No siento obligación alguna de permanecer en la organización.					

Gracias por su colaboración.....

## Confiabilidad y validez del instrumento

### Confiabilidad V1: Calidad de vida laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	32

Fuente: Cuestionario de Calidad de vida laboral

### Confiabilidad V2: Compromiso organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	18

Fuente: Cuestionario de Compromiso organizacional

## Validez del instrumento por expertos

Calidad de vida laboral																								
JUECES	ITEMS																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
JUEZ1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4
JUEZ2	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3
JUEZ3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
SUMA	13	13	11	13	11	11	11	14	10	13	11	11	11	11	11	11	10	11	11	10	13	13	11	10
PROMEDIO	4.33	4.3	3.67	4.33	3.67	3.7	3.7	4.667	3.33	4.33	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.33	3.67	3.7	3.3	4.3	4.33	3.67	3.33
DESV.EST.	0.58	0.6	0.58	0.58	0.58	0.6	0.6	0.577	1.15	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	1.15	0.58	0.6	0.6	0.6	0.58	0.58	0.58
VARIANZA	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33

								TOTAL
25	26	27	28	29	30	31	32	
3	2	5	3	5	4	3	3	118
4	4	4	4	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	2	4	4	123
11	10	13	11	13	10	11	11	365
3.7	3.33	4.33	3.67	4.33	3.33	3.67	3.67	121.667
0.6	1.15	0.58	0.58	0.58	1.15	0.58	0.58	3.21455
0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	10.3333

Estadístico de Validez

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

$$\alpha = \frac{32}{32-1} \left[ 1 - \frac{10.33}{107} \right]$$

$$\alpha = 0.93$$

### Escala de validez

Validez nula	0,53 a menos
Validez baja	0,54 a 0,59
Valida	0,60 a 0,65
Muy válida	0,66 a 0,71
Excelente validez	0,72 a 0,99
Validez perfecta	1

K = 32       $S_i^2 = 10.33$        $S^2 = 107$       La variable calidad de vida laboral obtiene una excelente validez

Compromiso organizacional																			
JUECES	ITEMS																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
JUEZ1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	73
JUEZ2	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	75
JUEZ3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	70
SUMA	13	14	13	13	11	13	11	14	10	13	11	11	13	11	11	11	11	14	218
PROMEDIO	4.333	4.67	4.33	4.33	3.667	4.33	3.67	4.67	3.33	4.33	3.67	3.67	4.33	3.67	3.67	3.67	3.67	4.67	72.6667
DESV.EST.	0.577	0.58	0.58	0.58	0.577	0.58	0.58	0.58	1.15	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	1.15	0.58	2.51661
VARIANZA	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	1.33	0.33	6.33333

Estadístico de Validez

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

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \left[ 1 - \frac{6.33}{107} \right]$$

$$\alpha = 0.89$$

$$K = 18 \quad S_i^2 = 6.33 \quad S_t^2 = 40.11$$

La variable compromiso organizacional obtiene una excelente validez

## Informe de validez de expertos

### INFORME DE VALIDEZ DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de Instrumento de validación	Autor de la investigación
ROMÁN CASABLOS, CARLOS MARINO	SUPE DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA Y MANTENIMIENTO (UGEL)	CUESTIONARIO	Bach. Herrera Campos, Carito Bach. García Palomino, Elisa

#### TITULO DE TESIS:

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE TAYACAJA – HUANCVELICA 2021”.

#### II. ESCALA DE CALIFICACION PARA LA VALIDACIÓN

Sr. Jurado lea las siguientes preguntas que se aplicara en la investigación y a su opinión personal considere si es pertinente para la investigación. En base a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Deficiente	Confuso	Regular	Bien claro	Muy claro y completo

#### VARIABLE 1: Calidad de vida laboral

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Condiciones Objetivas</b>					
1	El espacio físico en el trabajo es el adecuado y no se presentan accidentes laborales.				X	
2	Se cuenta con disposición de equipos, materiales y tecnología apropiada.					X
3	La falta de recursos materiales y mantenimiento de las instalaciones no causa estrés ni frustración.				X	
4	El salario y beneficios que percibo me hace sentir satisfacción y cubre mis necesidades.				X	
5	La institución es equitativa en los beneficios que ofrece a todo el personal.			X		
6	Siento estabilidad laboral en mi trabajo.				X	
7	La sobrecarga laboral no daña mi salud (estrés).				X	
8	Para tomar decisiones se considera y respeta mi opinión.					X
9	El horario de trabajo y jornada laboral permite en mi cumplir mis funciones tanto laboral y personal.	X				

10	La asignación de tareas y rutinas que cumpla me hace sentir bien y satisfecho.			X
11	En mi trabajo siempre hay oportunidades de promoción, formación y ascensos.			X
12	En mi trabajo tengo la oportunidad de hacer carrera profesional.			X
	<b>Dimensión 2: Condiciones subjetivas</b>			
13	Mi trabajo me hace sentir bien emocionalmente.			X
14	En mi trabajo me siento como en familia y tengo gran afecto a mi organización.			X
15	En mi trabajo no se presentan panoramas de estrés por mucha presión y exigencias laborales.			X
16	La institución me permite utilizar y desarrollar mis destrezas y habilidades.			X
17	En la institución permiten y dan oportunidad de realizar aspiraciones tanto profesional y personal.			X
18	La institución me permite tener autonomía en mi trabajo y tener participación activa en todos los proyectos.			X
19	Me siento identificado con mi organización y comparto objetivos.			X
20	En la institución hay una buena y correcta relación entre compañeros.		X	
21	En la institución se vive un ambiente de apoyo y colaboración entre todos.			X
22	En la institución hay confianza y correcta comunicación entre todos los niveles y áreas.			X
23	En la institución se trabaja en equipo, orientados a objetivos.			X
24	No causa en mi incomodidad el método y modalidad de supervisión y me facilita la relación con mi superior.		X	
25	En la institución se percibe liderazgo, que motiva, da autoconfianza, crea y apoya al equipo.			X
26	La institución me permite desarrollar mis potencialidades.			X
27	La institución planifica correctamente sus actividades y aplica la retroalimentación.			X
28	La autonomía que delega la empresa facilita el logro de metas y objetivos en común y como equipo.			X
29	En la institución se realiza un trabajo con cooperación tanto vertical y horizontal.			X
30	El trabajo en equipo que se desarrolla aumenta la visión a la cooperación y pertenencia a la institución.		X	
31	Mi trabajo no causa daños en mi salud personal ni laboral.			X
32	La institución da oportunidades e incentiva relacionarse en equipo, compartir la visión, misión y conocimientos de trabajo (experiencias).			X

**VARIABLE 2: Compromiso organizacional**

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.				X	
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					X
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.				X	
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.				X	
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.			X		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.				X	
<b>Dimensión 2: Compromiso continuo</b>						
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.				X	
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					X
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones.		X			
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera.				X	
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.				X	
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.				X	
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.				X	
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos.			X		
15	Estoy en deuda con la organización.				X	
16	Esta organización merece mi lealtad.				X	
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi organización.			X		
18	No siento obligación alguna de permanecer en la organización.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....

**IV. RECOMENDACIONES:**

.....  
 .....

Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Grado Académico
Huancayo, 11 de mayo 2012	47115629		Maestro en Gestión Pública

## INFORME DE VALIDEZ DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de Instrumento de validación	Autor de la investigación
Baya Huayta, Christian Romulo	Docente (UPLA)	CRISTIANO	Bach. Herrera Campos, Carito Bach. García Palomino, Elisa

### TITULO DE TESIS:

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE TAYACAJA – HUANCVELICA 2021”.

### II. ESCALA DE CALIFICACION PARA LA VALIDACIÓN

Sr. Jurado lea las siguientes preguntas que se aplicara en la investigación y a su opinión personal considere si es pertinente para la investigación. En base a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Deficiente	Confuso	Regular	Bien claro	Muy claro y completo

#### VARIABLE 1: Calidad de vida laboral

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Condiciones Objetivas</b>					
1	El espacio físico en el trabajo es el adecuado y no se presentan accidentes laborales.				X	
2	Se cuenta con disposición de equipos, materiales y tecnología apropiada.				X	
3	La falta de recursos materiales y mantenimiento de las instalaciones no causa estrés ni frustración.				X	
4	El salario y beneficios que percibo me hace sentir satisfacción y cubre mis necesidades.					X
5	La institución es equitativa en los beneficios que ofrece a todo el personal.				X	
6	Siento estabilidad laboral en mi trabajo.				X	
7	La sobrecarga laboral no daña mi salud (estrés).				X	
8	Para tomar decisiones se considera y respeta mi opinión.				X	
9	El horario de trabajo y jornada laboral permite en mi cumplir mis funciones tanto laboral y personal.				X	

10	La asignación de tareas y rutinas que cumplo me hace sentir bien y satisfecho.				X
11	En mi trabajo siempre hay oportunidades de promoción, formación y ascensos.		X		
12	En mi trabajo tengo la oportunidad de hacer carrera profesional.		X		
	<b>Dimensión 2: Condiciones subjetivas</b>				
13	Mi trabajo me hace sentir bien emocionalmente.		X		
14	En mi trabajo me siento como en familia y tengo gran afecto a mi organización.		X		
15	En mi trabajo no se presentan panoramas de estrés por mucha presión y exigencias laborales.		X		
16	La institución me permite utilizar y desarrollar mis destrezas y habilidades.		X		
17	En la institución permiten y dan oportunidad de realizar aspiraciones tanto profesional y personal.	X			
18	La institución me permite tener autonomía en mi trabajo y tener participación activa en todos los proyectos.			X	
19	Me siento identificado con mi organización y comparte objetivos.		X		
20	En la institución hay una buena y correcta relación entre compañeros.			X	
21	En la institución se vive un ambiente de apoyo y colaboración entre todos.			X	
22	En la institución hay confianza y correcta comunicación entre todos los niveles y áreas.				X
23	En la institución se trabaja en equipo, orientados a objetivos.			X	
24	No causa en mi incomodidad el método y modalidad de supervisión y me facilita la relación con mi superior.			X	
25	En la institución se percibe liderazgo, que motiva, da autoconfianza, crea y apoya al quipo.		X		
26	La institución me permite desarrollar mis potencialidades.	X			
27	La institución planifica correctamente sus actividades y aplica la retroalimentación.				X
28	La autonomía que delega la empresa facilita el logro de metas y objetivos en común y como equipo.		X		
29	En la institución se realiza un trabajo con cooperación tanto vertical y horizontal.				X
30	El trabajo en equipo que se desarrolla aumenta la visión a la cooperación y pertenencia a la institución.			X	
31	Mi trabajo no causa daños en mi salud personal ni laboral.		X		
32	La institución da oportunidades e incentiva relacionarse en equipo, compartir la visión, misión y conocimientos de trabajo (experiencias).		X		

**VARIABLE 2: Compromiso organizacional**

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.				X	
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.				X	
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.				X	
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.					X
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.				X	
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.				X	
<b>Dimensión 2: Compromiso continuo</b>						
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.				X	
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.				X	
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones.				X	
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera.					X
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.			X		
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.				X	
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					X
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos.				X	
15	Estoy en deuda con la organización.				X	
16	Esta organización merece mi lealtad.				X	
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi organización.			X		
18	No siento obligación alguna de permanecer en la organización.				X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....

**IV. RECOMENDACIONES:**

.....  
 .....

Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Grado Académico
Huancaayo, 03 de mayo de 2022	44696289		Maestro en Seguridad y Salud en el Trabajo

## INFORME DE VALIDEZ DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre de Instrumento de validación	Autor de la investigación
SORIANO QUISPE, YESSER	COORDINADOR DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS - FILIAL HUANCHAMAYO (UWA)	CUESTIONARIO	Bach. Herrera Campos, Carito Bach. García Palomino, Elisa

### TITULO DE TESIS:

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UGEL DE TAYACAJA - HUANCVELICA 2021".

### II. ESCALA DE CALIFICACION PARA LA VALIDACIÓN

Sr. Jurado lea las siguientes preguntas que se aplicara en la investigación y a su opinión personal considere si es pertinente para la investigación. En base a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Deficiente	Confuso	Regular	Bien claro	Muy claro y completo

### VARIABLE 1: Calidad de vida laboral

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Condiciones Objetivas</b>						
1	El espacio físico en el trabajo es el adecuado y no se presentan accidentes laborales.					X
2	Se cuenta con disposición de equipos, materiales y tecnología apropiada.				X	
3	La falta de recursos materiales y mantenimiento de las instalaciones no causa estrés ni frustración.			X		
4	El salario y beneficios que percibo me hace sentir satisfacción y cubre mis necesidades.				X	
5	La institución es equitativa en los beneficios que ofrece a todo el personal.				X	
6	Siento estabilidad laboral en mi trabajo.			X		
7	La sobrecarga laboral no daña mi salud (estrés).			X		
8	Para tomar decisiones se considera y respeta mi opinión.					X
9	El horario de trabajo y jornada laboral permite en mi cumplir mis funciones tanto laboral y personal				X	

10	La asignación de tareas y rutinas que cumpla me hace sentir bien y satisfecho.			X
11	En mi trabajo siempre hay oportunidades de promoción, formación y ascensos.			X
12	En mi trabajo tengo la oportunidad de hacer carrera profesional.			X
	<b>Dimensión 2: Condiciones subjetivas</b>			
13	Mi trabajo me hace sentir bien emocionalmente.			X
14	En mi trabajo me siento como en familia y tengo gran afecto a mi organización.			X
15	En mi trabajo no se presentan panoramas de estrés por mucha presión y exigencias laborales.			X
16	La institución me permite utilizar y desarrollar mis destrezas y habilidades.			X
17	En la institución permiten y dan oportunidad de realizar aspiraciones tanto profesional y personal.			X
18	La institución me permite tener autonomía en mi trabajo y tener participación activa en todos los proyectos.		X	
19	Me siento identificado con mi organización y comparto objetivos.			X
20	En la institución hay una buena y correcta relación entre compañeros.		X	
21	En la institución se vive un ambiente de apoyo y colaboración entre todos.			X
22	En la institución hay confianza y correcta comunicación entre todos los niveles y áreas.			X
23	En la institución se trabaja en equipo, orientados a objetivos.		X	
24	No causa en mi incomodidad el método y modalidad de supervisión y me facilita la relación con mi superior.		X	
25	En la institución se percibe liderazgo, que motiva, da autoconfianza, crea y apoya al equipo.			X
26	La institución me permite desarrollar mis potencialidades.			X
27	La institución planifica correctamente sus actividades y aplica la retroalimentación.			X
28	La autonomía que delega la empresa facilita el logro de metas y objetivos en común y como equipo.			X
29	En la institución se realiza un trabajo con cooperación tanto vertical y horizontal.			X
30	El trabajo en equipo que se desarrolla aumenta la visión a la cooperación y pertenencia a la institución.			X
31	Mi trabajo no causa daños en mi salud personal ni laboral.			X
32	La institución da oportunidades e incentiva relacionarse en equipo, compartir la visión, misión y conocimientos de trabajo (experiencias).			X

**VARIABLE 2: Compromiso organizacional**

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.					X
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					X
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.					X
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.				X	
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.				X	
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.					X
<b>Dimensión 2: Compromiso continuo</b>						
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.			X		
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					X
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones.				X	
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera.				X	
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.				X	
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			X		
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.				X	
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos.				X	
15	Estoy en deuda con la organización.			X		
16	Esta organización merece mi lealtad.			X		
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi organización.					X
18	No siento obligación alguna de permanecer en la organización.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
 .....

**IV. RECOMENDACIONES:**

.....  
 .....

Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Grado Académico
HUANCAYO, 06 DE MAYO DE 2022	45442862		MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN DOCENCIA

Escaneado con CamScanner

EN EDUCACIÓN  
SUPERIOR.

## Data de procesamiento de datos

### Base de datos de la Variable 1: Calidad de vida laboral

Muestra	VARIABLE 1. Ítems																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
OO1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2
OO2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	1	1	1	3	1	1
OO3	3	1	1	3	5	3	3	3	2	3	2	5	3	1	2	2	3	3	5	4
OO4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3
OO5	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3
OO6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	5	3	1	2	2	3	3	2	2
OO7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1
OO8	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3
OO9	3	2	1	4	2	3	3	1	3	2	4	2	1	3	2	3	4	2	3	2
OO10	3	2	1	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
OO11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2
OO12	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	5	1	2	3	2	3	1
OO13	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	2	5	4	3	3	2	2	3	3
OO14	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	2	5	4	3	4	5	4
OO15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3
OO16	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3
OO17	2	2	5	3	2	2	2	3	2	3	2	5	3	1	2	2	3	3	2	3
OO18	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	5	2	3	1	1	1	2	1	3
OO19	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4	2	1	3
OO20	2	4	3	4	5	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4
OO21	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	5	1	2	3	2	3	2
OO22	3	3	1	3	2	3	3	3	2	5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
OO23	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	2	5	4	3	4	2	2
OO24	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	1	4	2	2
OO25	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	5	1	3	2	4	4	3	2	1	3
OO26	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3
OO27	3	1	5	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3
OO28	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	1	4	3	2
OO29	3	1	5	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4	2	3	2	3	4	5	4
OO30	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	3	5	2	1	3
OO31	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	2	5	4	3	4	2	3
OO32	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	3
OO33	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	2	3	4	3	3	2	3
OO34	2	2	5	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
OO35	2	3	3	2	5	2	5	3	5	1	3	2	3	5	3	3	5	4	5	4
OO36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3
OO37	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2

Ítems												Dimensiones		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total	DX1	DX2
3	3	2	1	4	2	3	2	2	2	2	3	72	26	46
3	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	2	56	19	37
5	3	2	2	3	1	1	4	1	1	3	3	86	34	52
3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	72	24	48
3	3	2	3	3	3	2	4	1	1	3	3	79	29	50
3	3	2	5	2	2	5	3	3	3	3	3	89	34	55
1	3	1	4	3	2	4	2	2	2	3	3	72	24	48
1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	55	18	37
2	3	5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	84	30	54
2	3	2	3	3	2	3	1	4	1	2	3	69	24	45
3	3	2	2	5	2	1	3	3	2	2	3	74	25	49
3	3	3	3	4	2	2	4	1	1	3	4	80	28	52
3	4	4	3	2	5	2	3	2	3	3	5	105	41	64
5	3	3	5	1	3	5	3	4	4	5	5	129	53	76
2	1	5	1	3	3	2	3	2	2	2	2	69	24	45
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	74	27	47
3	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	2	86	33	53
3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	1	1	64	23	41
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	74	24	50
5	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5	1	102	39	63
2	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	2	79	28	51
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	85	33	52
3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	2	3	122	52	70
1	3	3	5	2	2	5	3	3	3	1	2	82	29	53
3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	98	36	62
2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	78	27	51
3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	92	34	58
2	3	2	3	4	2	2	4	2	3	1	3	77	27	50
5	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	91	32	59
2	3	3	3	5	1	3	3	3	3	1	3	80	27	53
3	2	5	5	5	2	5	5	3	5	2	3	123	52	71
3	2	4	3	1	5	3	3	2	3	3	3	91	33	58
3	3	3	3	5	3	5	5	4	2	5	3	118	51	67
3	2	4	1	2	5	3	2	1	2	2	3	81	33	48
5	4	2	2	2	4	1	3	4	4	5	3	107	36	71
2	1	5	2	1	3	2	4	2	3	1	3	73	24	49
3	2	3	3	5	2	3	2	2	2	2	3	81	28	53

**Base de datos de la Variable 2: Compromiso organizacional**

VARIABLE 2. Ítems																
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
001	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	2
002	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
003	1	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2
004	5	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5
005	3	3	2	2	4	3	1	1	1	4	5	1	2	3	4	3
006	2	3	5	5	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4
007	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	5	2	2
008	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
009	4	4	2	2	3	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	3
0010	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
0011	2	1	1	1	5	1	5	2	1	4	3	2	1	3	2	3
0012	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	2	5	2	3	1	5
0013	2	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	2	2	3
0014	5	3	4	4	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4
0015	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4
0016	1	2	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	2	4	3	3
0017	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
0018	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	1
0019	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	5
0020	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	4	3
0021	1	3	5	3	3	4	2	3	4	2	3	2	5	2	4	1
0022	1	3	4	5	2	2	5	3	2	4	4	3	2	4	3	2
0023	2	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5
0024	3	3	3	3	2	4	3	2	3	5	5	3	1	2	2	5
0025	3	2	5	3	4	2	4	3	5	2	4	3	3	2	3	3
0026	1	1	3	3	2	5	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2
0027	3	2	5	5	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	2
0028	2	5	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2
0029	4	2	4	3	1	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3
0030	2	2	2	4	5	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	4
0031	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	4	4	2	5	3	5
0032	4	3	5	3	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	4
0033	3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	4	3	4	4	2	4
0034	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2
0035	5	3	4	5	1	5	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3
0036	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2
0037	2	2	4	3	3	2	5	3	3	4	5	3	1	2	3	3

Ítems		Total	Dimensiones V2		
17	18		DX1	DX2	DX3
1	2	44	14	16	14
1	2	25	9	8	8
3	3	48	16	16	16
5	5	77	28	23	26
3	3	48	17	13	18
2	3	56	19	19	18
2	2	37	13	10	14
1	1	21	6	6	9
4	2	53	17	19	17
1	2	29	11	8	10
1	4	42	11	17	14
3	3	52	17	18	17
5	5	67	22	24	21
5	5	76	24	25	27
1	1	31	11	10	10
3	2	44	12	15	17
5	2	55	17	19	19
2	1	30	10	7	13
2	2	46	16	15	15
5	2	60	20	19	21
1	3	51	19	16	16
5	2	56	17	21	18
4	4	70	23	23	24
2	2	53	18	21	14
3	4	58	19	21	18
2	4	48	15	18	15
2	3	56	20	19	17
2	2	45	15	14	16
2	5	56	19	17	20
2	3	49	17	16	16
4	4	71	22	26	23
2	5	56	20	16	20
1	5	59	22	17	20
5	2	48	15	15	18
4	4	66	23	19	24
1	3	37	12	14	11
2	4	54	16	23	15

## Consentimiento informado



PERÚ

Ministerio  
de  
Educación

Unidad de Gestión  
Educativa Local de  
Tayacaja

Área de  
Gestión  
Pedagógica



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Es grato dirigirme a través de la presente, para saludarlo muy cordialmente a nombre de la entidad **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TAYACAJA, con RUC N° 20600936051**, para manifestar lo siguiente:

Que habiendo recepcionado la solicitud de consentimiento informado por parte de las Srtas. Garcia Palomino, Elisa y Herrera Campos, Carito; Bachilleres en Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes - UPLA; ante lo escrito en la solicitud de referencia, se determina la **ACEPTACIÓN** para realizar el **trabajo de investigación del proyecto de tesis**.

Por lo tanto, certifico que eh sido informado con claridad y veracidad del trabajo de investigación que se realizará en las instalaciones de la **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TAYACAJA**, y actúo consecuente, libre y voluntariamente contribuyendo a este proceso.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Huancayo, 04 de octubre de 2021.

Atentamente;



Lic. Wilfredo Huber MEZARINA ESQUIVEL  
Director de La Unidad de Gestión Educativa Local  
TAYACAJA

---

“UGEL Tayacaja hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes tayacajinos”

## Fotos de la aplicación del instrumento



UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Área de Gestión Administrativa de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Área de Gestión Administrativa de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Oficina de logística de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Fachada de la oficina de logística y del área de gestión administrativa de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Oficina de procesos administrativos de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Oficina de personal de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Oficina de personal de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.



Oficina de personal de la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021.