

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



TESIS

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli –
Huancavelica 2023**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. ANDERSON ALEXANDER SEDANO CONDORI

Asesor : Mstra. Rocio Mirella Gutarra Elias

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 27.06.23 – 26.06.24

Huancayo – Perú

2023

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI –
HUANCAVELICA 2023**

PRESENTADO POR: BACH. ANDERSON ALEXANDER SEDANO CONDORI

**PARA OPTAR : TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

PRIMER MIEMBRO

.....

SEGUNDO MIEMBRO

.....

TERCER MIEMBRO

Huancayo, ... dedel 2023.

Dedicatoria:

Dedicado mis queridos padres que confiaron en mi capacidad y por todo el esfuerzo que hicieron para lograr cumplir con mis objetivos propuestos.

Emiliano

Agradecimientos:

A la Municipalidad Distrital de Yauli y funcionarios, por abrirme las puertas para realizar esta investigación y al Gerente Municipal por darme la oportunidad de trabajar para formarme profesionalmente en el campo de la Gestión Pública.

Alfredo

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0081 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. SEDANO CONDORI ANDERSON ALEXANDER**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA**

Fue analizado con fecha **13/02/2024**; con **120 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 13 de febrero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

ASESOR:

Mstra. Rocío Mirella Gutarra Elías

Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	ii
Dedicatoria:.....	iii
Agradecimientos:	iv
ASESOR:	vii
Contenido.....	viii
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de figuras	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción	xv
Capítulo I	18
I. Planteamiento del Problema.....	18
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	18
1.2. Delimitación del Problema.....	21
1.2.1. Delimitación Espacial.	21
1.2.2. Delimitación Temporal.	21
1.2.3. Delimitación Conceptual.....	21
1.3. Formulación del Problema	22
1.3.1. Problema General.....	22
1.3.2. Problemas Específicos.	22
1.4. Justificación	23
1.4.1. Justificación Social	23
1.4.2. Justificación Teórica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	24
1.5. Objetivos.....	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivos Específicos.....	24
Capitulo II.....	26
II. Marco Teórico	26
2.1. Antecedentes	26
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	26
2.1.2. Antecedentes Nacionales	28
2.2. Bases teóricas o Científicas.....	29

2.2.1. Calidad de Vida.....	29
2.2.1.1. Dimensiones de la Calidad de vida laboral	32
D1: Medioambiente físico.....	33
D2: Medioambiente tecnológico.....	34
D3: Medioambiente contractual.....	34
D4: Medioambiente productivo	34
D5: Organización y función directiva.....	35
2.2.2. Compromiso Organizacional	35
2.2.2.1. Dimensiones del Compromiso organizacional.....	36
D1: Compromiso afectivo.....	37
D2: Compromiso de continuidad	38
D3: Compromiso normativo	38
2.3. Marco Conceptual.....	39
Capítulo III.....	42
III. Hipótesis	42
3.1. Hipótesis General.....	42
3.2. Hipótesis Específicas	42
3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización)	49
Capítulo IV.....	50
IV. Metodología.....	50
4.1. Método de Investigación.....	50
4.3. Nivel de Investigación	51
4.4 Diseño de Investigación.....	51
4.5. Población y Muestra	52
4.5.1. Población.....	52
4.5.2. Muestra.	52
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	53
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	54
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	54
Capítulo V.....	55
Resultados.....	55
5.1. Descripción del Resultados.....	55
Tabla 2. Resultados obtenidos de la variable Calidad de vida laboral.....	55
Tabla 3. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente físico	56
Tabla 4. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente tecnológico.....	58
Tabla 5. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente contractual.....	59

Tabla 6.	Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente productivo	60
Tabla 7.	Resultados obtenidos de la Dimensión Función directiva	62
Tabla 8.	Resultados obtenidos de la Variable Compromiso organizacional	63
Tabla 9.	Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso afectivo.....	64
Tabla 10.	Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso de continuidad.....	66
Tabla 11.	Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso normativo	67
5.2.	Contraste de Hipótesis	68
Tabla 12.	Relación entre Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional	69
Tabla 13.	Relación entre Medio ambiente físico y Compromiso Organizacional	70
Tabla 14.	Relación entre Medio ambiente tecnológico y Compromiso Organizacional.....	72
Tabla 15.	Relación entre Medio ambiente contractual y Compromiso Organizacional.....	73
Tabla 16.	Relación entre Medio ambiente productivo y Compromiso Organizacional	75
Tabla 17.	Relación entre Función directiva y Compromiso Organizacional	76
Análisis y Discusión de Resultados		78
Conclusiones		82
Recomendaciones		86
Referencias Bibliográficas		90
ANEXOS		92
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia		92
PE1:		92
PE2:		92
PE3:		92
PE4:		93
PE5:		93
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables		94
Anexo N° 03: El Instrumento de Investigación		95
Anexo N° 04: Matriz de Construcción del Instrumento		97
Anexo N° 05: Consentimiento Informado		99
Anexo N° 06: Data de Procesamiento de Datos		101
Anexo N° 07: Validación de instrumentos		103
Anexo N° 08: Fotos de Aplicación del Instrumento		121

Contenido de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	49
Tabla 2.	Resultados obtenidos de la variable Calidad de vida laboral	55
Tabla 3.	Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente físico	56
Tabla 4.	Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente tecnológico.....	58
Tabla 5.	Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente contractual.....	59
Tabla 6.	Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente productivo	60
Tabla 7.	Resultados obtenidos de la Dimensión Función directiva	62
Tabla 8.	Resultados obtenidos de la Variable Compromiso organizacional	63
Tabla 9.	Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso afectivo.....	64
Tabla 10.	Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso de continuidad	66
Tabla 11.	Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso normativo	67
Tabla 12.	Relación entre Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional	69
Tabla 13.	Relación entre Medio ambiente físico y Compromiso Organizacional	70
Tabla 14.	Relación entre Medio ambiente tecnológico y Compromiso Organizacional.....	72
Tabla 15.	Relación entre Medio ambiente contractual y Compromiso Organizacional.....	73
Tabla 16.	Relación entre Medio ambiente productivo y Compromiso Organizacional	75
Tabla 17.	Relación entre Función directiva y Compromiso Organizacional	76

Contenido de figuras

Figura 1.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Calidad de vida laboral	55
Figura 2.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Medio ambiente físico	57
Figura 3.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Medio ambiente tecnológico	58
Figura 4.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Medio ambiente contractual	59
Figura 5.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Medio ambiente productivo	61
Figura 6.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Función directiva.	62
Figura 7.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Variable Compromiso organizacional	63
Figura 8.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso afectivo	65
Figura 9.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso de continuidad	66
Figura 10.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Compromiso normativo	67

Resumen

Esta investigación se propone explorar y analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica durante el año 2023, con el objetivo de identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que promuevan un ambiente laboral más saludable y comprometido. Para el desarrollo de esta investigación, se empleó el método científico, se siguió un enfoque de investigación básica, se trabajó a nivel relacional y se empleó un diseño no experimental, se trabajó con 55 trabajadores y se utilizaron cuestionarios para obtener la data. Como resultado se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.933 indica una correlación positiva muy alta entre "Calidad de Vida Laboral" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, menor que el nivel típicamente aceptado de 0.05, confirma la existencia de una correlación estadísticamente significativa, es decir, a medida que mejora la calidad de vida laboral, el compromiso de los empleados con la organización aumenta.

Palabras Clave: Calidad de vida y Compromiso organizacional.

Abstract

This research aims to explore and analyze the relationship between the quality of working life and organizational commitment in the workers of the District Municipality of Yauli - Huancavelica during the year 2023, with the objective of identifying areas for improvement and developing strategies that promote a positive environment. healthier and more engaged workplace. For the development of this research, the scientific method was used, a basic research approach was followed, work was done at the relational level and a non-experimental design was used, work was done with 55 workers and questionnaires were used to obtain the data. As a result, it was found that the Spearman correlation coefficient (r_s) of 0.933 indicates a very high positive correlation between "Quality of Work Life" and "Organizational Commitment" in the District Municipality of Yauli - Huancavelica in 2023. The bilateral significance of $p = 0.000$, less than the typically accepted level of 0.05, confirms the existence of a statistically significant correlation, that is, as the quality of working life improves, the commitment of employees to the organization increases.

Keywords: Quality of life and Organizational Commitment.

Introducción

La calidad de vida laboral responde al proceso mediante el cual una organización o entidad cumple con las necesidades de los trabajadores, permitiéndoles inmiscuirse más en todos los aspectos de su área y por ende de su organización.

La calidad de vida laboral es un aspecto poco desarrollado dentro de cualquier entorno laboral y mucho más notorio en las entidades públicas municipales, las cuales, al tener ciertos procesos establecidos, presupuestos según gestión y escalas salariales no muy acordes al mercado; hacen que el compromiso organizacional por parte de los trabajadores, no se percibido o reflejado en los usuarios finales.

La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional son dos aspectos cruciales en el ámbito de la gestión de recursos humanos en cualquier organización. Estos factores no solo impactan directamente en el bienestar de los empleados, sino que también influyen en la eficiencia y eficacia de las operaciones de la entidad. En el contexto de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica, durante el año 2023, la atención a estos aspectos cobra una relevancia excepcional.

La Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica, como entidad gubernamental encargada de brindar servicios esenciales a la comunidad, depende en gran medida del desempeño y la satisfacción de sus colaboradores. La calidad de vida laboral se relaciona directamente con el bienestar físico, psicológico y social de los empleados, mientras que el compromiso organizacional se refiere a la disposición y la conexión emocional que estos tienen hacia su trabajo y su organización. Ambos elementos son interdependientes y contribuyen a la construcción de un ambiente laboral saludable y productivo.

En un entorno laboral donde las demandas y desafíos son constantes, es crucial abordar estos aspectos para garantizar la retención de talento, el aumento de la productividad y la satisfacción de los ciudadanos a través de la prestación eficiente de servicios públicos.

A lo largo de este estudio, se examinarán factores como la cultura organizacional, las condiciones de trabajo, el liderazgo, el reconocimiento y otros elementos que pueden influir en la calidad de vida laboral y el compromiso de los trabajadores. Además, se buscará establecer una sólida base teórica respaldada por investigaciones previas y se aplicarán métodos de investigación adecuados para obtener datos precisos y relevantes.

En última instancia, este estudio busca contribuir al fortalecimiento de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica, promoviendo un entorno laboral en el que los trabajadores puedan alcanzar su máximo potencial y sentirse comprometidos con la misión y visión de la organización.

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó el método científico, se siguió un enfoque de investigación básica, se trabajó a nivel relacional y se empleó un diseño no experimental. El contenido del trabajo se describe a continuación, dividiéndolo en capítulos que abordan distintos aspectos:

Capítulo I: Planteamiento del Problema donde se aborda la descripción de la realidad problemática, se establece la delimitación del problema, se formula el problema general y los problemas específicos, se justifica la investigación y se establecen los objetivos del estudio.

Capítulo II: Marco Teórico que se enfoca en el marco teórico e incluye la revisión de antecedentes de la investigación, la presentación de las bases teóricas, y la definición del marco conceptual de las variables y sus respectivas dimensiones.

Capítulo III: Hipótesis de la Investigación que incluye la hipótesis general y las hipótesis específicas. Se definen las variables y se describe su operacionalización.

Capítulo IV: Metodología que se centra en la metodología del estudio, donde se detallan el método de investigación, el tipo de investigación, el nivel de investigación y el diseño seleccionado. También se aborda la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo V: Resultados en donde se desarrolla un análisis e interpretación de la data recopilada y se realiza una comparación de las hipótesis mediante estadígrafos. Se concluye con conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, están las Referencias Bibliográficas y los Anexos donde se incluyen la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de las variables, el instrumento de investigación y el consentimiento informado, proporcionando información adicional que respalda y complementa el trabajo de investigación.

Capítulo I

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detalla las aspiraciones de las personas en su vida laboral y que significa oportunidad para acceder a un trabajo íntegro, productivo y que genere un salario justo de acuerdo al trabajo, la seguridad en el puesto de trabajo, mejores perspectivas personales y profesionales, libertad para expresar sus opiniones, capacidad para organizarse y la igualdad de oportunidades y trato para todos. La calidad de vida ha tomado importancia porque se relaciona con la productividad, compromiso organizacional y competitividad económica (OIT, 2022).

A nivel internacional de acuerdo con el informe Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados (2018), el cual muestra los resultados de una encuesta que realiza anualmente sobre el nivel de compromiso de los empleados en más de 1.000 empresas en todo el mundo, el 65% de los empleados se encuentran comprometidos. Este resultado se debió principalmente a que el 70% de los empleados aboga en favor de su organización y el 64% se muestra dispuesto a dar un esfuerzo extra.

A nivel Nacional un estudio realizado por Tendencias Globales de Capital Humano (2018) indicó que en el Perú el principal problema que afronta el 87% de las empresas es el compromiso laboral; el 50% de los ejecutivos están preocupados por la problemática de cultura organizacional y la falta de compromiso de los colaboradores Aon. Empower Results. (2018)

Perú, es uno de los países donde se ha registrado una disminución del compromiso de los trabajadores a nivel de la región, tal como lo señaló el informe de Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados (2018). Es decir, los trabajadores estarían experimentando incomodidad y apatía, lo cual podría generar problemas como la alta rotación, bajo rendimiento y bajos niveles de innovación y servicio al cliente Aon. Empower Results. (2018)

El compromiso organizacional es una de las razones por las cuales las entidades no cumplen con las expectativas con respecto a los usuarios; sin embargo, éste se encuentra afecto a muchos factores; ya sea por alguna carencia en cuanto a la implementación y recursos, deficiencias en algunos procesos, etc., que no permiten un adecuado desempeño del trabajador en cuanto a sus funciones y responsabilidades. En algún punto surge la interrogante que si la calidad de vida (que engloba muchos aspectos), afecta de alguna manera al compromiso organizacional, y, por ende, a los resultados de los objetivos y por consecuencia a una buena valoración por parte de los usuarios.

Entre los años 2019 y 2022, las municipalidades provinciales y distritales del país Perú han incrementado el número de trabajadores municipales, al pasar de 218 mil 873 a 285 mil 204, representando un incremento de 30,3%. Sin embargo, en el año 2020

el número de trabajadores municipales solo se incrementó en 12,9% respecto al año 2019, como consecuencia de la emergencia nacional a causa del COVID-19 según la (INEI, 2022).

A nivel local en la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica no es ajena a esta realidad que cuenta con un buen número de trabajadores, mediante el método de la observación se vio que existen muchas problemáticas con respecto a una mejora de compromiso laboral en los colaboradores ya que existen bajos niveles de decisión, iniciativas y de innovación, falta de identidad y falta de responsabilidad en las funciones de los trabajadores, todos estos problemas a causa de la una mala calidad de vida en el trabajo.

Con respecto a la dimensión ambiente físico se observó en los colaboradores una actitud negativa por el cansancio al realizar actividades de campo y oficina, por la falta de mobiliaria e iluminación, muchos de estos factores predisponen a sufrir de estrés y éste hace que pueda disminuir la capacidad funcional de la personal alterando incluso el comportamiento.

Con respecto a la dimensión Medioambiente tecnológico la institución cuenta con una deficiencia y falta de equipos tecnológicos que impidan que el trabajador realice su trabajo de manera óptima, esto propicia a que aumente el nivel de burocracia de la institución y no cumplir con los objetivos propuestos.

En referencia a la dimensión Medioambiente contractual, el trabajador percibe que su rendimiento no se compensa de manera equilibrada y acarrea problemas como merma en el rendimiento, con respecto a la dimensión Medioambiente productivo se

observa la sobrecarga de trabajo y los horarios muy prolongados en los trabajadores a raíz de cumplir con las metas de la institución.

A raíz de esto es necesario lograr el compromiso de los trabajadores, para lo cual se debe conocer los factores que hacen que un trabajador se comprometa con la institución y a la vez conocer el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores con la finalidad de propiciar una mejor calidad de vida laboral a los trabajadores y conseguir las metas propuestas con mayor seguridad.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

La investigación se realizó en la Ciudad de Huancavelica, Distrito de Yauli, teniendo como unidad de análisis la Municipalidad del Distrito de Yauli.

1.2.2. Delimitación Temporal.

La investigación fue de corte transversal y los datos se tomaron en periodos del año 2023.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

En esta investigación se desarrolló el estudio de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organización. Esta delimitación es importante porque ayuda a establecer los límites y alcances de la investigación. Permite definir los conceptos

y términos clave que se utilizarán en el estudio, así como identificar las teorías y modelos existentes que se relacionan con el tema de investigación.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?

1.3.2. Problemas Específicos.

PE 1

¿Qué relación existe entre el medio **ambiente físico** y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?

PE 2

¿Qué relación existe entre el medio **ambiente tecnológico** y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?

PE 3

¿Qué relación existe entre el medio **ambiente contractual** y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?

PE 4

¿Qué relación existe entre el medio **ambiente productivo** y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?

PE 5

¿Qué relación existe entre la **función directiva** y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?

1.4. Justificación***1.4.1. Justificación Social***

En esta investigación se beneficiará a la unidad de análisis de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica; donde se analizó la problemática y se dio la recomendación o posible alternativa de solución, para una mejora en la calidad de vida laboral de los trabajadores y su consecuencia en el compromiso organizacional.

1.4.2. Justificación Teórica

Para la justificación teórica, se desarrolló la discusión y la teorización de las variables Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional, donde las bases teóricas se soportan en el marco de la investigación. Los conceptos aplicados correctamente a las variables mencionadas, brindó un mejor panorama sobre la relación existente.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó la metodología de la investigación desde la concepción de la idea y la elección en del tema de investigación; llegando al análisis y discusión de resultados mediante el cuestionario y su procesamiento con técnicas estadísticas, en concordancia a la oficina de grados y títulos de dicha facultad. Esta investigación pretende servir como un referente bibliográfico para futuros proyectos a desarrollar.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

Establecer la relación que existe entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos.

OE 1

Identificar la relación que existe entre el medio ambiente físico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

OE 2

Identificar la relación que existe entre el medio ambiente tecnológico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

OE 3

Identificar la relación que existe entre el medio ambiente contractual y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

OE 4

Identificar la relación que existe entre el medio ambiente productivo y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

OE 5

Identificar la relación que existe entre la función directiva y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Capítulo II

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En su artículo de investigación sobre la percepción de la calidad de vida laboral en los centros de salud familiar de la zona central de Chile, (Bustamante, Álvarez, Villalobos, & Lucero, 2020) quisieron determinar la percepción de la calidad de vida laboral (CVL) en nueve establecimientos de atención primaria de salud en la Zona Central de Chile. La muestra fue de 303 trabajadores de la salud a los que se les aplicó un cuestionario de modelo Gohisalo. Se concluyó en que hay factores en este modelo que determinan la calidad de vida laboral tales como: seguridad, desarrollo e integración.

En su tesis sobre las nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional en Brasil, (Da Silva, 2006) buscó analizar el concepto de calidad de vida laboral en el tiempo y su mejoramiento en conjunto con la eficacia organizacional. Se realizaron estudios previos en el sector bancario de Brasil a 1305 trabajadores de 121 sucursales, en donde se corroboró que hay una influencia entre la percepción de la calidad de vida sobre el desempeño.

En su tesis sobre el clima organizacional y el compromiso organizacional en instituciones públicas y privadas en México, (Contreras Naranjo, 2018) planteó identificar la relación entre estas variables. La muestra con la que se trabajó fue de 118 trabajadores (65 del sector público y 53 del sector privado) a los que se les aplicaron cuestionarios con el modelo de Meyer y Allen. Se concluyó en que el compromiso afectivo se relaciona con el clima organizacional generando un sentimiento de identidad e involucramiento con la organización.

En su estudio sobre la calidad de vida laboral en el empleo protegido en el Consejo Económico y Social de España, (Flores, 2008) planteó la evaluación de la salud y los riesgos psicosociales. Se pudo determinar que la calidad de vida es un concepto bastante amplio y abarca aspectos como la salud, el bienestar y la satisfacción. Aun cuando se consideró que perciben de manera positiva el trabajo, los cambios en la organización han incrementado la aparición de problemas sociales como el estrés o el síndrome de burnout. Es así que consideró importante establecer políticas de prevención frente a estos riesgos para evitar que se desencadenen y mermen la productividad y la satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Miranda, 2018) En su tesis sobre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de San Román, (Zavala & Córdova, 2015) plantean como objetivo determinar si hay relación entre las variables de estudio. Se aplicaron cuestionarios a 42 servidores públicos nombrados en donde se encontró que no hay una relación directa entre las variables, pero si entre sus dimensiones, en este caso se evaluaron las cargas del trabajo y el compromiso organizacional; el objeto de estudio considera importante la estabilidad que ya adquirieron con su nombramiento y ello determina su compromiso con la empresa.

En un artículo sobre el compromiso organizacional y el sentimiento de permanencia en la revista de investigación de Psicología (Loli, y otros, 2015) plantean como objetivo entender si hay relación entre las variables mencionadas. Se aplicó el estudio a 221 profesionales con el uso de cuestionarios, evidenciando que existe una correlación significativa y positiva entre las variables, pero no hay una relación con el compromiso de continuidad en su estudio.

En su tesis sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una universidad pública en Lima Metropolitana, (Cerón, 2020) tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables, se trabajó con una muestra de 417 estudiantes de posgrado y se utilizaron cuestionarios con base al modelo Gohisalo para su posterior interpretación. Se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa ($r= 0.48$). Se recomendó que las

dimensiones de soporte institucional y seguridad en el trabajo deben de mejorar mediante políticas de organización que cumplan con la ley establecida.

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles en Carhuaz en Ancash, 2016 es la tesis que (Ríos, 2018) planteó como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas, utilizando una muestra de 24 trabajadores a los que se aplicaron encuestas con el modelo de Meyer y Allen. Se determinó que hay una relación positiva y significativa entre las variables de estudio. Su recomendación incide sobre mejoras en la calidad de vida laboral de la empresa mediante reconocimiento y seguridad.

En la tesis: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A. en Arequipa, (Mahaney & Olazabal, 2021) se quiso establecer la relación entre las variables mencionadas, se tomó como muestra a 103 trabajadores y se aplicó como instrumento el cuestionario. Se obtuvo que existe una relación significativa ($p = 0.016$). Se recomendó que se incremente el compromiso organizacional mediante actividades que generen interrelaciones entre los trabajadores para generar armonía y compañerismo, lo que se traduce en satisfacción y mayor productividad”.

2.2. Bases teóricas o Científicas

2.2.1. Calidad de Vida

Definición

Según la (OMS) es “la percepción del individuo de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y sistema de valores en que vive y en relación a sus objetivos, expectativas, valores e intereses.”

Para (Robbins, 1999) “en un 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”.

(Lau, 2000) es el conjunto de “condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.”

Expertos en temas de calidad según (Chiavenato, 2000) indican que la calidad externa es producto de una externalización de la calidad interna, ello implica que existe calidad de vida en los trabajadores y que se cubren necesidades tanto físicas como psicológicas y sociales.

Para (Chiavenato, 2000) los estados sociales y psicológicos también son parte del ambiente laboral, para lograr la productividad, los trabajadores deben de estar motivados e involucrados, y deben de recibir una retribución de acuerdo al trabajo realizado. Lograr la satisfacción de los clientes implica que primero se satisfaga a los trabajadores que ofrecen el servicio o producto, es así que la empresa se debe de desarrollar en torno al bienestar de sus trabajadores.

Factores de la Calidad laboral

Son muchos los factores que influyen en el constructo de la calidad de vida laboral: reconocimientos, prestaciones, ascensos, satisfacción, interrelaciones, libertad de decisión, etc.; pueden ser factores estrictamente relacionados al cargo como al entorno del mismo ya que afecta el comportamiento de manera integral y se pueden observar en la motivación, la capacidad de adaptación, la creatividad, el empeño en mejorar, etc. No se debe de olvidar que las organizaciones ahora se están interesando por los resultados que se obtienen al brindar una satisfacción y bienestar laboral en la empresa. Es un reto ya que la empresa tiene necesidades colectivas e individuales y es su deber cubrir ambas, por ello hay algunos puntos relevantes sobre los que se puede enfocar para lograr la satisfacción de los trabajadores: (Chiavenato, 2000)

1. Cargos con un perfil competente, pero con una cultura de independencia y relajación en el ambiente laboral, si es menos rutinario y más divertido, los trabajadores se sienten más complacidos con lo que realizan.
2. Tener un futuro en la organización, mediante pagos adecuados, beneficios económicos como bonos o prestaciones y la oportunidad de ascender de cargo, son algunos de los medios para generar un ambiente de calidad, siempre que se otorguen de manera justa para evitar desacuerdos por parte de los trabajadores que no son afectos a dichos beneficios en el momento.
3. Realizar una adecuada selección de personal para que los cargos se dirijan con personas que tienen las habilidades y el perfil que va a permitir el

desarrollo de su potencial, es decir, darle el cargo correcto a la persona correcta.

4. Tener cargos que permitan el desarrollo del personal. Si se delegan más responsabilidades con un sentido, se genera una identidad y la autonomía le da un valor o reto al puesto ya que al tener resultados positivos o cumplir con las metas propuestas se genera una satisfacción.

Importancia de la Calidad de vida laboral

Teniendo en cuenta lo antes mencionado: ¿Qué sucede cuando no se genera una calidad de vida? (Chiavenato, 2000) indica que, cuando hay insatisfacción, van de la mano muchos otros factores negativos como: desmotivación, descenso en la productividad y malas conductas (ausentismo, rotatividad, robo, etc.) se pierde el respeto y la admiración hacia la organización, la falta de retribuciones genera un estancamiento en el desarrollo de la persona que afecta también a nivel psicológico y la interrelación entre colaboradores se pierde, por ende, la interrelación con los clientes también se evidencia de manera negativa. Asimismo, para (Dolan & y Co., 1999) debido a la globalización, hoy en día el factor capital humano es fundamental y promueve la continuidad de los mercados al contar con condiciones laborales óptimas; la calidad de vida laboral se puede adquirir en el trabajo y por ende se convierte en una fuente importante de satisfacción.

2.2.1.1. Dimensiones de la Calidad de vida laboral

Debido a la amplitud de factores que conforman este concepto, se considera multidimensional porque conlleva a un proceso flexible y continuo que tiene una parte objetiva y una subjetiva, por ello, no es posible generalizar todos los aspectos involucrados, y es así que se han generado diferentes modelos que se adecuan a las necesidades de cada organización. (Casas & Co., 2002) consideran que existen dos grandes grupos, se van a mencionar, pero de manera específica se van a definir las dimensiones que guardan relación en esta investigación:

Condiciones objetivas

- Medioambiente físico
- Medioambiente tecnológico
- Medioambiente contractual
- Medioambiente productivo

Condiciones subjetivas

- Esfera privada y mundo laboral
- Individuo y actividad profesional
- Organización y función directiva

D1: Medioambiente físico

Aquí se puede describir todo lo relacionado a la salud, la higiene, los riesgos del tipo de trabajado que se realice, la fatiga, accidentes laborales, así como inadecuados espacios, falta de mobiliaria, iluminación, etc. Muchos de

estos factores predisponen a sufrir de estrés y éste hace que pueda disminuir la capacidad funcional de la personal alterando incluso el comportamiento.

D2: Medioambiente tecnológico

En este punto, lo que suele producirse es frustración, debido a la deficiencia o falta de equipos y materiales que impidan que el trabajador realice su trabajo de manera óptima. Tanto el atraso o la inexistencia de los equipos se traduce en bajas de productividad, desmotivación, insatisfacción, estrés, etc.

D3: Medioambiente contractual

Este es un factor muy importante para los trabajadores, puede generar una tensión positiva (el trabajador se siente motivado a generar resultados para obtener una compensación, en este caso económica), como negativa (cuando el trabajador percibe que su rendimiento no se compensa de manera equilibrada y acarrea problemas como merma en el rendimiento, absentismo, etc.). De igual manera, la necesidad de tener una estabilidad en el trabajo es muy importante porque tiene una relación directa con el compromiso organizacional.

D4: Medioambiente productivo

En este punto se habla de la sobrecarga de trabajo y los horarios muy prolongados, pero para los fines de la investigación se aplica el caso contrario: la falta de trabajo durante las horas laborales, tareas que se

vuelven rutinarias y generan desmotivación y frustración ya que sienten que sus habilidades son superiores al cargo que ocupan o no les permite desarrollarlas. Asimismo, las oportunidades de ascender son más complicadas y limitadas debido a la rotatividad constante.

D5: Organización y función directiva

Esta dimensión involucra las interrelaciones en grupos o áreas en el trabajo, el desarrollo de las habilidades sociales y la consolidación de información. La interrelación permite compartir experiencias y conocimientos que optimizarán el rendimiento laboral. En cuanto a la organización en la institución (Rodríguez & & Co. , 1997), suele existir mucha burocracia en los procesos, lo que dificulta el intercambio de información, ello debilita la confianza y el apoyo mutuo, lo que se traduce en el fracaso del trabajo en equipo, generando desmotivación, absentismo y disgregación.

2.2.2. Compromiso Organizacional

Definición

Para (Alles, 2010) denominado también lealtad de los trabajadores es “el grado en que un trabajador se identifica y participa activamente en la organización generando mayores resultados. También (Loli, Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables sociodemográficas., 2006) indica que “el compromiso de los empleados con la empresa permite que se consiga productividad y calidad, orientadas a ser competitivas”. Asimismo, (Peiró,

2013) lo define como “una actitud donde los empleados se identifican con los objetivos de la empresa, deseando permanecer integrados en la misma”.

En su artículo (Omar, 2015) indica que existe un grado de compromiso de parte del trabajador con la institución y esta relación influye sobre el bienestar y eficiencia, además marca la pauta para realizar estrategias que conlleven al logro de metas. Al igual que lo mencionan (Arias & Heredia, 2013) “las metas empresariales requieren la entrega de los empleados a esos objetivos”. “Ello se logra a través del compromiso organizacional que viene a establecer el denominado contrato psicológico, entendido éste como un acuerdo tácito al que llegan el trabajador y la empresa para ver colmadas sus expectativas”.

Importancia del Compromiso organizacional

De acuerdo a (Bowler & Brass, 2006) su importancia radica en que genera la disposición de hacer mayores esfuerzos en cumplir con las metas de la institución, asimismo, se genera un deseo de pertenencia hacia la institución y una mayor aceptación sobre las labores que se tienen que realizar. Para (Chiavenato, 2000) es la clave para reducir las tasas de absentismo, para (Meyer & Allen, 1991) es importante porque al sentirse identificados con las organizaciones, los trabajadores tienen un alto grado de relación y deseos de continuar desempeñándose en sus puestos de trabajo.

2.2.2.1. Dimensiones del Compromiso organizacional

A lo largo del tiempo se han desarrollado diferentes modelos sobre este concepto. En un inicio se consideraban unidimensionales donde se hablaba de

un compromiso organizativo. Después de 40 años se empiezan a elaborar los modelos multidimensionales ya que influyen los factores económicos, sociales, culturales y la misma evolución del manejo organizacional en las instituciones. (Gabini, 2018)

Es así que (Meyer & Allen, 1991) elaboran un modelo basado en desarrollar los aspectos actitudinales y comportamentales, que se vinculan por la relación existente de los trabajadores con la institución. Por ello, se considera probable que los trabajadores experimenten 3 formas de compromiso, que se van a definir a continuación:

D1: Compromiso afectivo

Esta es la dimensión más considerada y estudiada. Es el resultado de una serie de experiencias positivas entre los trabajadores y la institución. Se centra en los lazos emocionales que se forman en el tiempo. Para (Méndez, 2001) es una pieza clave ya que genera la integración y participación. La institución es el espacio en donde se van a generar las interrelaciones que generan emociones y las transmiten.

(Robbins, 1999) indica que cuando hay un compromiso de este tipo, el trabajador siente entusiasmo y pensamientos felices que hacen que enfrente de mejor manera cualquier situación que se pueda presentar, trabaja en pro del desarrollo de la institución. Si se enfoca la participación conjunta, se evita que existan grupos divididos y por ende, no se generan conflictos, existe un nivel de satisfacción y una actitud que hace posible que el trabajador pueda cubrir sus necesidades.

D2: Compromiso de continuidad

Para (Meyer & Allen, 1991) se basa en el deseo que tiene el trabajador de permanecer en la institución ya que ha dado su tiempo y dedicación, si estos se pierden al dejar de pertenecer a la empresa, también afecta de manera económica y le da inestabilidad.

Asimismo, se evidencia mediante el reconocimiento económico; esto genera seguridad e incrementa el apego. De ser el caso contrario, el trabajador se verá en la posición de buscar mejores oportunidades y empezará a interesarse en otros empleos. Como indica (Chiavenato, 2000), la fidelidad antigua o sentirse imprescindible ya no aplica debido a que las instituciones son constantemente expuestas a cambios dinámicos y son cada vez más demandantes, es por ello que el factor que puede materializarse es importante para el trabajador y es lo que determina en gran medida que exista el compromiso de continuidad en la empresa (el trabajador evalúa si su sacrificio y retribución económica es más conveniente que en otro empleo y muchas veces no tiene un deseo genuino de pertenencia sino se basa en las necesidades que desea cubrir).

D3: Compromiso normativo

Esta dimensión refiere la obligación del trabajador a cumplir y pertenecer a la institución por un tema ético y un contrato pactado (Meyer & Allen, 1991).

Es entonces que se evoca una obligación moral, en donde se siente una reciprocidad del trabajador hacia la institución por brindarle una oportunidad o apoyo para darle estabilidad en un determinado momento.

(Khattaki & Sethi, 2012) mencionan que las instituciones que pueden cubrir y determinar las necesidades y deseos de sus empleados, pueden lograr generar una cultura de compromiso normativo que va a repercutir de manera positiva en la percepción y emociones del trabajador, haciendo posible que este ponga de su parte para desarrollar sus habilidades, incrementar sus conocimientos y desempeñarse con mayor concentración, favoreciendo a la productividad de la institución.

2.3. Marco Conceptual

Calidad de vida

“Se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. Comprende factores subjetivos en donde se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.”

<https://www.significados.com/calidad-de-vida/>

Medioambiente físico

“Asociado a la salud y la seguridad física de las personas, también contempla el aspecto físico de los bienes, que incluiría por ejemplo el acceso a estructuras adecuadas, etc.”

<https://www.significados.com/calidad-de-vida/>

Medioambiente tecnológico

Relacionado a la frustración que puede ocasionarse por la deficiencia o falta de equipos y materiales para ayudar al trabajador a cumplir sus objetivos.

Medioambiente contractual

El salario influye dando estabilidad y satisfacción a los trabajadores. Es importante porque genera motivación y mejora el rendimiento.

Medioambiente productivo

Se involucran aspectos como el estrés por sobrecarga o falta de trabajo, horarios inadecuados, tareas rutinarias, etc, que limitan el dinamismo y resultan en una deficiencia o aumento de la productividad si son bien conducidos.

Organización y función directiva

Las habilidades sociales y el manejo de la información optimizan el cumplimiento de las metas que busca la institución. Los procesos que limitan que los trabajadores desarrollen sus habilidades sociales y su conocimiento generan desmotivación, disgregación y absentismo.

Compromiso organizacional

“Vínculo que mantiene un colaborador con la organización donde labora, manteniendo su permanencia y asumiendo los propósitos de ésta.”

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Ceron_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Compromiso afectivo

“Vínculo emocional y de identificación que se desarrolla entre la persona y la organización.”

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Ceron_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Compromiso de continuidad

“Relación de costo-beneficio que se mantiene con la organización y que depende de diferentes factores que determinan la continuidad en la empresa.”

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Ceron_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Compromiso normativo

“Relación de la persona con la organización desde la perspectiva ética.”

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Ceron_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capítulo III

III. Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe una relación Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.significativa entre la Calidad de Vida Laboral y el

3.2. Hipótesis Específicas

HE 1

Existe una relación significativa entre el medio ambiente físico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

HE 2

Existe una relación significativa entre el medio ambiente tecnológico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

HE 3

Existe una relación significativa entre el medio ambiente contractual y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

HE 4

Existe una relación significativa entre el medio ambiente productivo y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

HE 5

Existe una relación significativa entre la función directiva y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización)

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Calidad de Vida Laboral	“Es un 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”. (Robbins, 1999)	Se elaborará un cuestionario con 20 ítems para medir las siguientes dimensiones: Medioambiente Físico, Medioambiente Tecnológico, Medioambiente Contractual, Medioambiente Productivo y Organización y Función Directiva	Dimensión 1 Medioambiente Físico	Seguridad Física	1	Ordinal Escala Valorativa: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
				Seguridad Sanitaria	2	
				Higiene	3	
				Infraestructura	4	
			Dimensión 2 Medioambiente Tecnológico	Nuevas Tecnologías	5	
				Servicio Técnico	6	
				Capacitación sobre el uso	7	
				Estación de Trabajo	8	
			Dimensión 3 Medioambiente Contractual	Expectativa	9	
				Motivación	10	
				Salario Justificado	11	
				Cumplimiento	12	
			Dimensión 4 Medioambiente Productivo	Monotonía	13	
				Equidad de la carga laboral	14	
				Cumplimiento Según Cronograma	15	
				Cumplimiento de Metas	16	
			Dimensión 5 Función Directiva	Sinergia	17	
				Retroalimentación	18	
				Organigrama	19	
				Mejora de Gestión	20	
Variable 2 Compromiso Organizacional	“El compromiso de los empleados con la empresa permite que se consiga productividad y calidad, orientadas a ser competitivas.” (Loli, 2006)	Se elaborará un cuestionario con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo	Dimensión 1 Compromiso Afectivo	Identidad	21	Ordinal Escala Valorativa: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
				Lealtad	22	
				Compromiso con la comunidad	23	
			Dimensión 2 Compromiso de Continuidad	Reconocimiento	24	
				Retribución Económica	25	
				Procesos definidos	26	
				Beneficios Salariales	27	
			Dimensión 3 Compromiso Normativo	Antigüedad	28	
				Ética Profesional	29	
				Agradecimiento	30	
				Responsabilidad	31	
				Integridad	32	

Capítulo IV

IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

Método General

El método de investigación científico es un enfoque sistemático y objetivo utilizado en la investigación para adquirir conocimiento, comprender fenómenos o resolver problemas. Se caracteriza por seguir una serie de pasos bien definidos. Por ejemplo, el filósofo de la ciencia (Pooper, 2008) enfatizó la importancia de la falsabilidad en la ciencia, argumentando que una teoría científica debe ser formulada de manera que pueda ser refutada mediante la observación y la experimentación.

Método Específico

El método hipotético-deductivo es un enfoque específico dentro del método científico que se basa en la formulación de hipótesis como punto de partida para la investigación. Un ejemplo de autor relevante en este contexto es el filósofo de la

ciencia Carl Hempel. Hempel desarrolló la idea de la explicación científica basada en la deducción lógica a partir de leyes generales y condiciones iniciales. Su trabajo influyó en la comprensión de cómo las hipótesis y las leyes científicas se relacionan en el proceso de investigación.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación básica, también conocida como investigación fundamental o pura, se enfoca en la generación de conocimiento teórico y la comprensión de conceptos y fenómenos científicos sin una aplicación inmediata a problemas prácticos. (Zorilla, 1993)

4.3. Nivel de Investigación

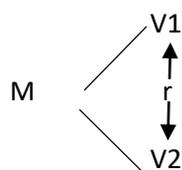
El nivel de investigación correlacional se centra en analizar la relación o interdependencia entre dos o más variables. Este enfoque busca determinar si existe una relación estadística entre las variables, pero no pretende demostrar que una variable cause directamente un cambio en la otra. En lugar de manipular las variables, los investigadores recopilan datos observacionales y utilizan técnicas estadísticas para evaluar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables estudiadas, uno de los autores relevantes en el campo de la investigación correlacional es Karl Pearson. (Bernal C., 2010, pág. 114)

4.4 Diseño de Investigación

El diseño de investigación no experimental de corte transversal es una metodología de investigación que se utiliza para recopilar datos en un momento

específico en el tiempo. En este diseño, los investigadores observan y recopilan información sobre una o más variables de interés sin intervenir en el entorno ni manipular las variables de manera experimental. Se utiliza para describir y analizar la relación entre variables en un punto en el tiempo y es especialmente útil para estudiar fenómenos que no pueden ser manipulados éticamente o en situaciones donde la manipulación experimental no es factible, uno de los autores relevantes en el ámbito del diseño de investigación no experimental es Donald T. Campbell. (Bernal C., 2010, pág. 114)

Esquema:



Donde:

M: muestra

V1: variable 1

V2:variable 2

R Correlacion de variables

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

Estuvo conformada por 55 trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS), de la Municipalidad Distrital de Yauli, Provincia de Huancavelica, Región de Huancavelica.

4.5.2. Muestra.

Según (Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado C. & Baptista Lucio M., 2010, pág. 173) “La muestra es un sub grupo del universo o

población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativos de esta”.

La determinación de la muestra será de tipo no probabilístico y por conveniencia con un total de 55 trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), ya que será para los fines pertinentes de investigación se requerirá este número de muestra.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta: La encuesta es una técnica de recolección de datos que implica la recopilación de información de una muestra de individuos o unidades a través de preguntas estandarizadas. Las encuestas pueden realizarse de manera presencial, telefónica, en línea o mediante cuestionarios en papel. Son útiles para recopilar datos cuantitativos sobre actitudes, opiniones, comportamientos y características de la población.

Cuestionario: Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos que consiste en una serie de preguntas escritas o impresas que se presentan a los participantes. A diferencia de las encuestas, los cuestionarios pueden ser autoadministrados por los encuestados. Los cuestionarios pueden incluir preguntas cerradas (con opciones de respuesta predefinidas) y preguntas abiertas (donde los participantes pueden escribir sus respuestas). Son utilizados para obtener información tanto cualitativa como cuantitativa.

El uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos, como la encuesta y el cuestionario, son fundamentales en la investigación social y científica (Arias, 2014).

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos son esenciales en la investigación para transformar información cruda en conocimiento significativo.

El procesamiento de datos implica la organización y la limpieza de los datos recopilados para que sean adecuados para el análisis. Esto incluye la codificación de respuestas, la eliminación de datos faltantes o atípicos, y la preparación de los datos para su posterior análisis haciendo uso del SPSS.

El análisis de datos implica la aplicación de técnicas estadísticas o cualitativas para obtener información relevante a partir de los datos recopilados. Puede incluir análisis descriptivos para resumir datos, análisis inferenciales para realizar inferencias basadas en una muestra y análisis cualitativos para comprender patrones y significados en los datos.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

Los aspectos éticos de la investigación en la Universidad UPLA se refieren a las normas y principios morales que guían la conducta de los investigadores en el proceso de llevar a cabo estudios académicos y científicos en esta institución. En esta investigación se incluyó el respeto por los derechos de los participantes, la honestidad en la recopilación y presentación de datos, la transparencia en la divulgación de conflictos de interés y el cumplimiento de las regulaciones y políticas éticas establecidas por la universidad y las agencias pertinentes.

Capítulo V

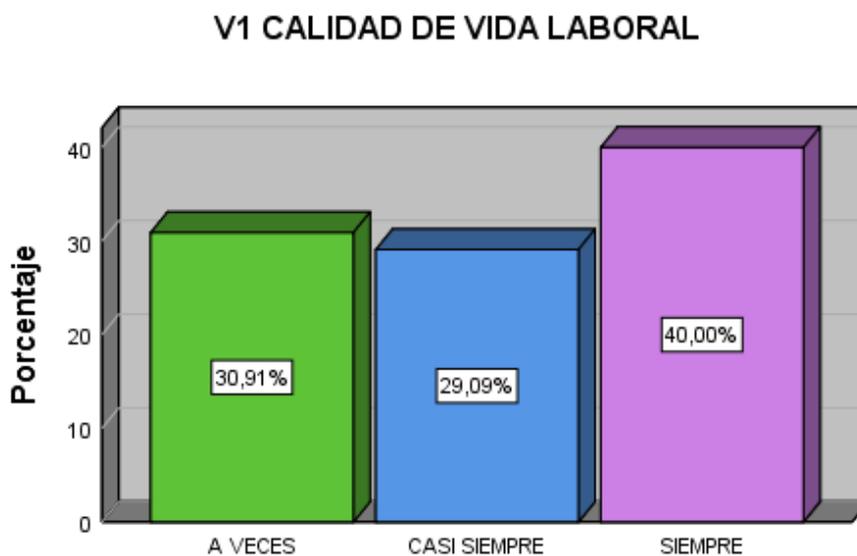
Resultados

5.1. Descripción del Resultados

Tabla 2. Resultados obtenidos de la variable Calidad de vida laboral

V1 CALIDAD DE VIDA LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AVECES	17	30,9	30,9	30,9
	CASI SIEMPRE	16	29,1	29,1	60,0
	SIEMPRE	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 1. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Calidad de vida laboral



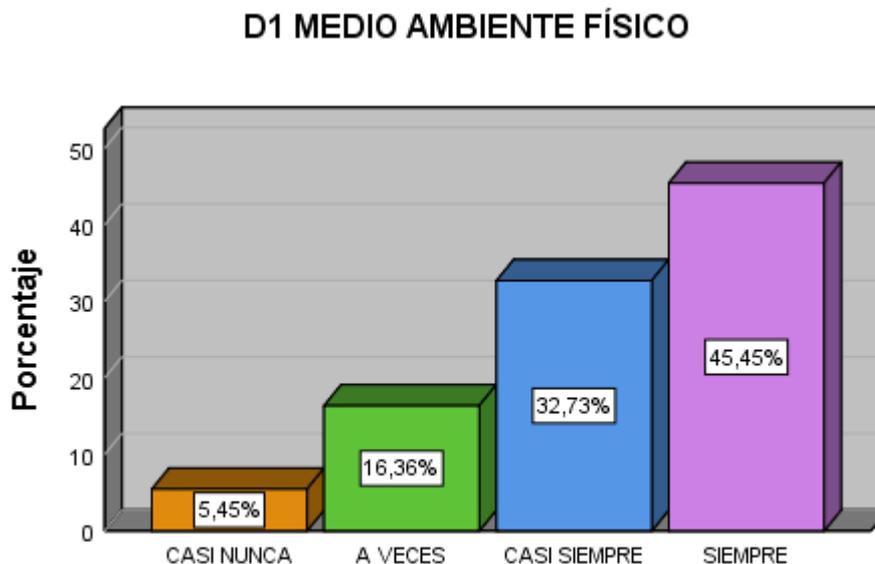
Fuente: Tabla 2

Interpretación: Del gráfico de barras "Calidad de Vida Laboral" revela datos significativos para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. Los resultados muestran que el 40.00% de los 55 sujetos de estudio reportan experimentar "Siempre" una buena calidad de vida laboral, mientras que el 29.09% lo hace "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados se siente satisfecha con su calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, es importante prestar atención al 30.91% que responde "A Veces", ya que aún existe un porcentaje considerable que podría beneficiarse de mejoras en este aspecto. Esto sugiere que la Municipalidad puede considerar medidas adicionales para garantizar y fortalecer la calidad de vida laboral de todos sus empleados, lo que podría contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo en el futuro.

Tabla 3. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente físico

D1 MEDIO AMBIENTE FÍSICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	5,5	5,5	5,5
	A VECES	9	16,4	16,4	21,8
	CASI SIEMPRE	18	32,7	32,7	54,5
	SIEMPRE	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 2. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Medio ambiente físico



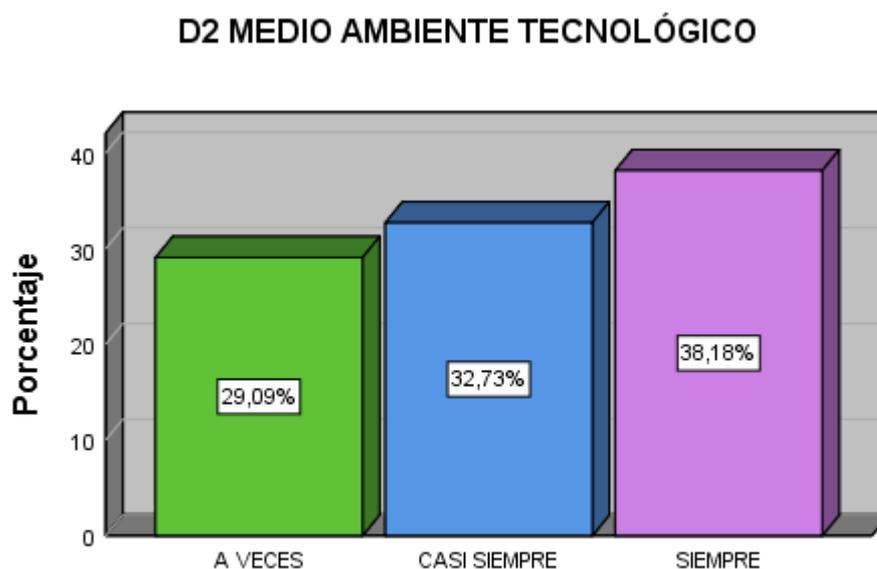
Fuente: Tabla 3

Interpretación: Del gráfico de barras "Medio Ambiente Físico" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 45.45% de los 55 sujetos de estudio experimenta una percepción de un buen "Medio Ambiente Físico" en su entorno laboral "Siempre", mientras que el 32.73% lo experimenta "Casi Siempre". Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de los empleados se siente satisfecha con las condiciones físicas en su lugar de trabajo. Sin embargo, es importante notar que el 16.36% responde "A Veces", lo que indica que un segmento minoritario todavía enfrenta desafíos ocasionales en este aspecto. Esto subraya la importancia de mantener y mejorar las condiciones físicas laborales para garantizar un ambiente saludable y cómodo para todos los empleados en la Municipalidad.

Tabla 4. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente tecnológico

D2 MEDIO AMBIENTE TECNOLÓGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	16	29,1	29,1	29,1
	CASI SIEMPRE	18	32,7	32,7	61,8
	SIEMPRE	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 3. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Medio ambiente tecnológico



Fuente: Tabla 4

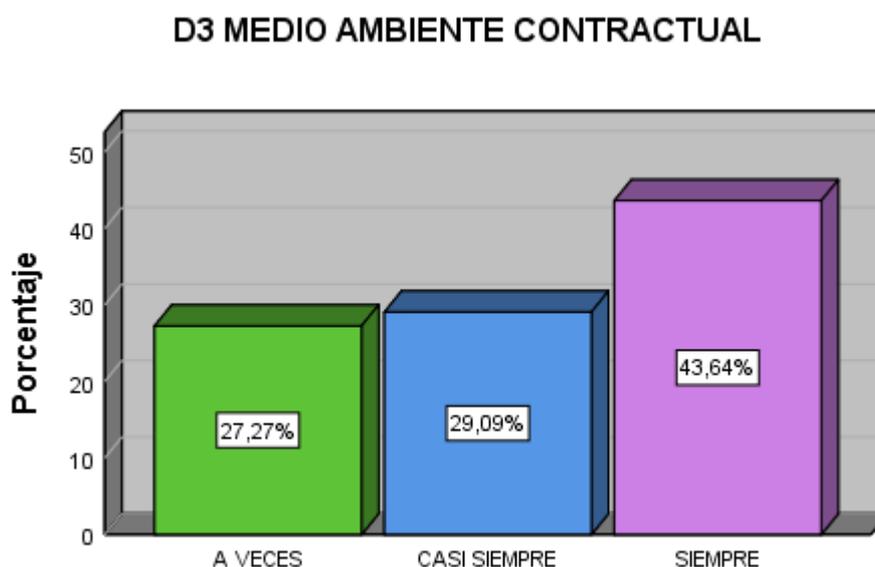
Interpretación: Del gráfico de barras "Medio Ambiente Tecnológico" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 38.18% de los 55 sujetos de estudio experimenta un "Medio Ambiente Tecnológico Siempre" positivo en su entorno laboral, mientras que el 32.73% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados se siente satisfecha con la

presencia y el uso de la tecnología en su trabajo. Sin embargo, es importante destacar que el 29.09% responde "A Veces", lo que sugiere que un grupo minoritario aún enfrenta desafíos ocasionales en este aspecto. Para mantener un entorno laboral eficiente y actualizado, la Municipalidad podría considerar brindar más apoyo y recursos tecnológicos para abordar las preocupaciones de este segmento.

Tabla 5. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente contractual

D3 MEDIO AMBIENTE CONTRACTUAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	15	27,3	27,3	27,3
	CASI SIEMPRE	16	29,1	29,1	56,4
	SIEMPRE	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 4. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Medio ambiente contractual



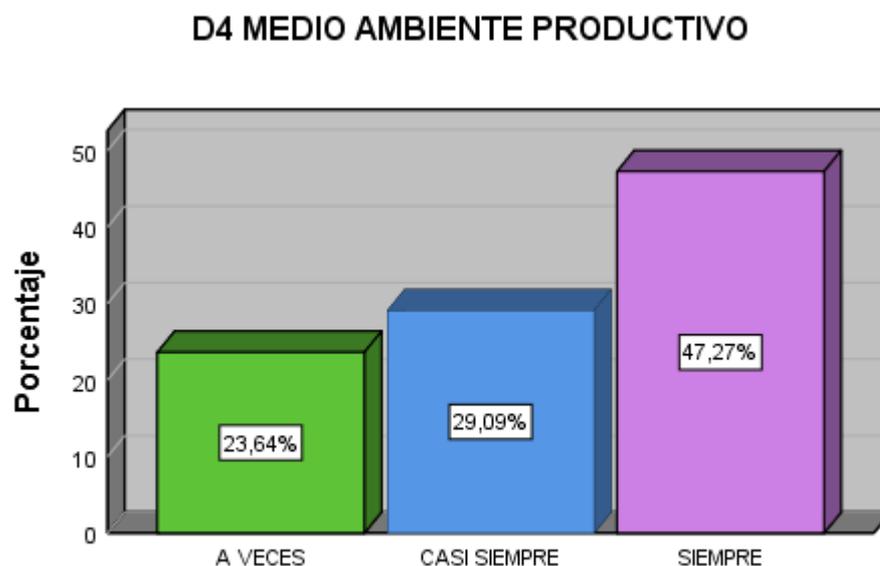
Fuente: Tabla 5

Interpretación: Del gráfico de barras "Medio Ambiente Contractual" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 43.64% de los 55 sujetos de estudio experimenta un "Medio Ambiente Contractual Siempre" positivo en su entorno laboral, mientras que el 29.09% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados se siente satisfecha con las condiciones contractuales y las relaciones laborales en su lugar de trabajo. Sin embargo, es importante notar que el 27.27% responde "A Veces", lo que sugiere que un segmento minoritario todavía enfrenta desafíos ocasionales en este aspecto. Esto destaca la importancia de mantener y mejorar las condiciones contractuales y las relaciones laborales para garantizar un ambiente laboral saludable y armonioso para todos los empleados en la Municipalidad.

Tabla 6. Resultados obtenidos de la dimensión Medio ambiente productivo

D4 MEDIO AMBIENTE PRODUCTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AVECES	13	23,6	23,6	23,6
	CASI SIEMPRE	16	29,1	29,1	52,7
	SIEMPRE	26	47,3	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Medio ambiente productivo



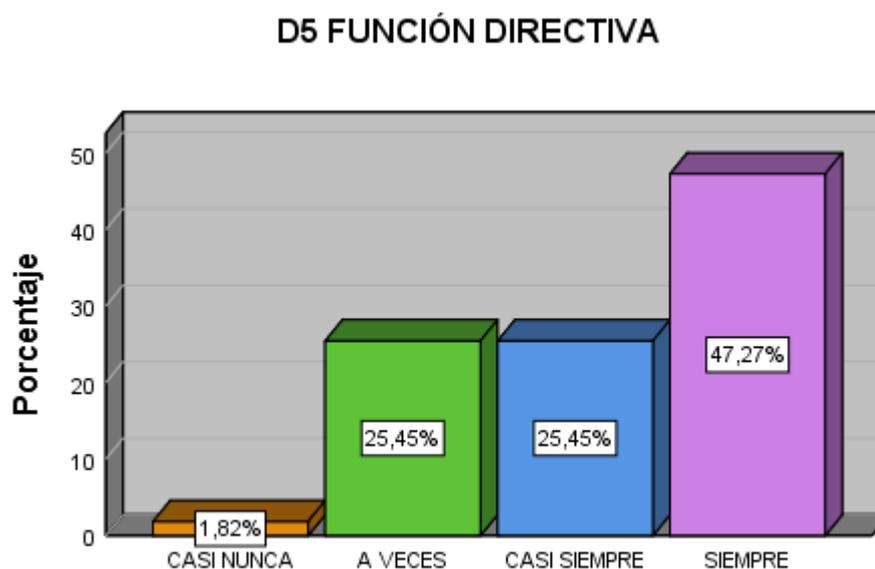
Fuente: Tabla 6

Interpretación: Del gráfico de barras "Medio Ambiente Productivo" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 47.27% de los 55 sujetos de estudio experimenta un "Medio Ambiente Productivo Siempre" positivo en su entorno laboral, mientras que el 29.09% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados se siente satisfecha con el ambiente de trabajo y considera que es un entorno productivo. Sin embargo, es importante destacar que el 23.64% responde "A Veces", lo que sugiere que un grupo minoritario aún enfrenta desafíos ocasionales en este aspecto. Esto subraya la importancia de mantener y mejorar las condiciones para garantizar un ambiente laboral productivo y eficiente para todos los empleados en la Municipalidad.

Tabla 7. Resultados obtenidos de la Dimensión Función directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,8	1,8	1,8
	A VECES	14	25,5	25,5	27,3
	CASI SIEMPRE	14	25,5	25,5	52,7
	SIEMPRE	26	47,3	47,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Función directiva



Fuente: Tabla 7

Interpretación: Del gráfico de barras "Función Directiva" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 47.27% de los 55 sujetos de estudio percibe que la función directiva es "Siempre" efectiva, mientras que el 25.45% la considera "Casi Siempre" efectiva. Esto indica que una mayoría significativa de los empleados tiene una opinión positiva sobre la eficacia de la función directiva en su

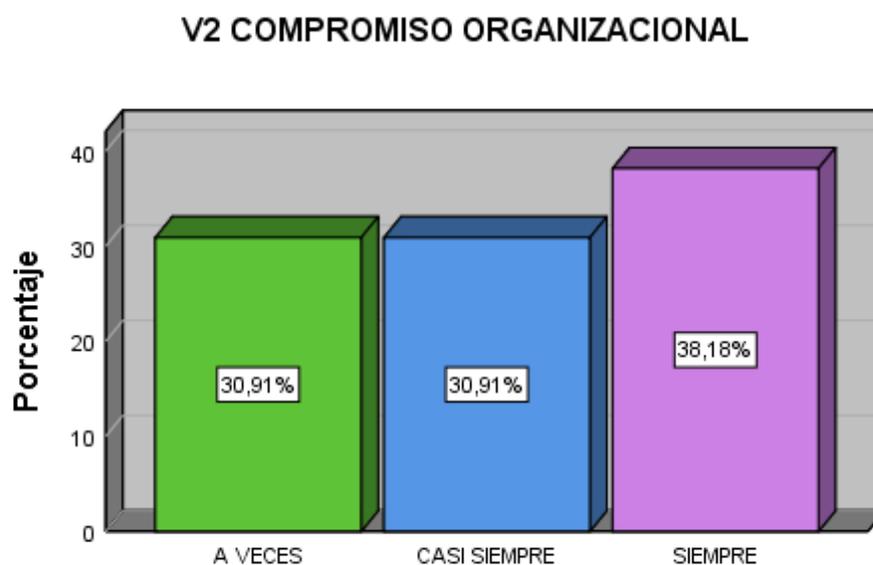
entorno laboral. Sin embargo, es importante notar que el 25.45% responde "A Veces", lo que sugiere que un segmento minoritario todavía experimenta desafíos ocasionales en este aspecto. Esto destaca la importancia de mantener y mejorar la función directiva para garantizar un liderazgo eficiente y efectivo que contribuya al éxito de la organización y al bienestar de sus empleados.

Tabla 8. Resultados obtenidos de la Variable Compromiso organizacional

V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	17	30,9	30,9	30,9
	CASI SIEMPRE	17	30,9	30,9	61,8
	SIEMPRE	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Variable Compromiso organizacional



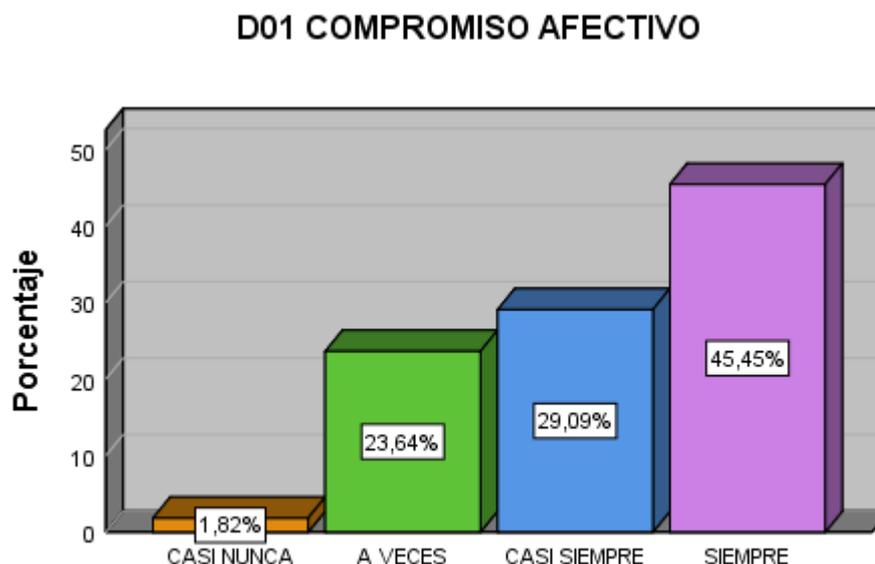
Fuente: Tabla 8

Interpretación: Del gráfico de barras "Compromiso Organizacional" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 38.18% de los 55 sujetos de estudio demuestra "Siempre" un alto compromiso hacia la organización, mientras que el 30.91% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados muestra un nivel positivo de compromiso hacia la municipalidad en su entorno laboral. Sin embargo, es importante notar que el 30.91% responde "A Veces", lo que sugiere que un segmento minoritario todavía puede tener fluctuaciones en su nivel de compromiso. Para fortalecer aún más la relación entre los empleados y la organización, se podrían implementar estrategias que fomenten la participación activa y el sentido de pertenencia en la Municipalidad.

Tabla 9. Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso afectivo

D01 COMPROMISO AFECTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,8	1,8	1,8
	A VECES	13	23,6	23,6	25,5
	CASI SIEMPRE	16	29,1	29,1	54,5
	SIEMPRE	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso afectivo



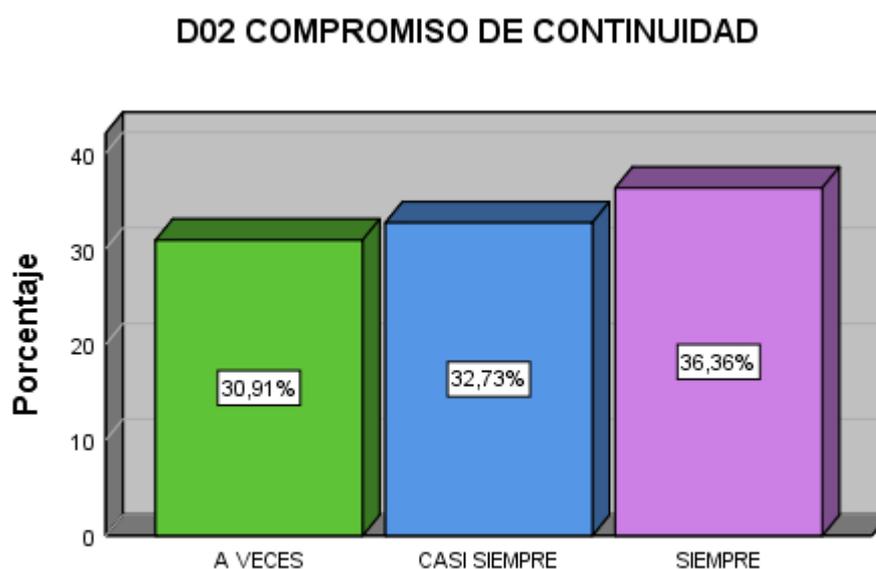
Fuente: Tabla 9

Interpretación: Del gráfico de barras "Compromiso Afectivo" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 45.45% de los 55 sujetos de estudio siente un "Compromiso Afectivo Siempre" hacia la organización, mientras que el 29.09% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados tiene una conexión emocional sólida y positiva con la municipalidad en su entorno laboral. Sin embargo, es importante notar que el 23.64% responde "A Veces", lo que sugiere que un segmento minoritario puede experimentar fluctuaciones en su compromiso afectivo. Para fortalecer aún más el compromiso afectivo de los empleados, la organización podría considerar iniciativas que fomenten un vínculo más sólido y duradero, como programas de reconocimiento y desarrollo de una cultura empresarial que promueva la satisfacción y el compromiso emocional.

Tabla 10. Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso de continuidad

D02 COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	17	30,9	30,9	30,9
	CASI SIEMPRE	18	32,7	32,7	63,6
	SIEMPRE	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 9. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Compromiso de continuidad



Fuente: Tabla 10

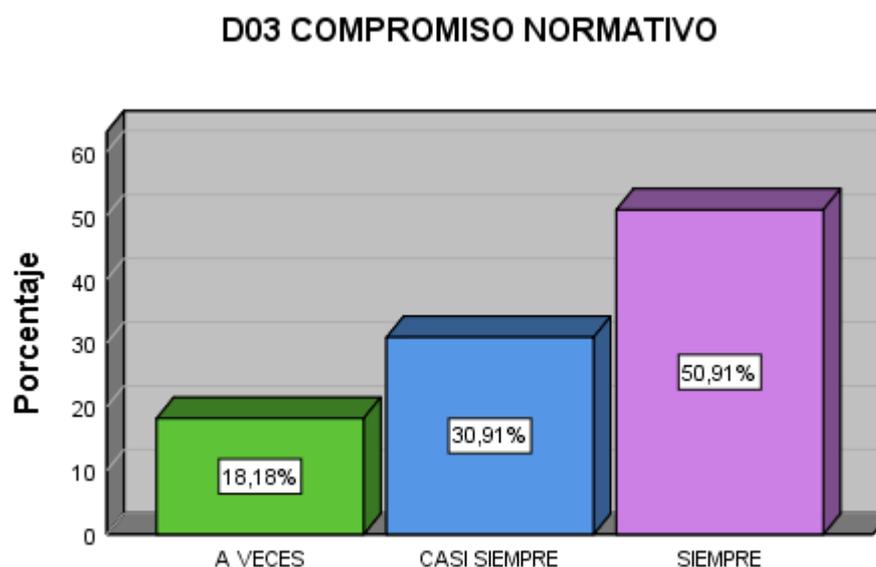
Interpretación: Del gráfico de barras "Compromiso de Continuidad" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 36.36% de los 55 sujetos de estudio demuestra "Siempre" un compromiso sólido y constante hacia la organización, mientras que el 32.73% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados tiene una disposición positiva

hacia la continuidad de su relación laboral con la municipalidad. Aunque el 30.91% responde "A Veces", es importante destacar que la mayoría de los empleados tiende a mostrar un compromiso continuo con la organización. Esto sugiere que la Municipalidad está en el camino correcto para mantener y fortalecer la lealtad y el compromiso de sus empleados a largo plazo, lo que puede ser beneficioso para la estabilidad y el éxito de la organización en el futuro.

Tabla 11. Resultados obtenidos de la dimensión Compromiso normativo

D03 COMPROMISO NORMATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	18,2	18,2	18,2
	CASI SIEMPRE	17	30,9	30,9	49,1
	SIEMPRE	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Figura 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la Dimensión Compromiso normativo



Fuente: Tabla 11

Interpretación: Del gráfico de barras "Compromiso Normativo" para la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023 muestra que el 50.91% de los 55 sujetos de estudio demuestra "Siempre" un compromiso basado en normas y reglas hacia la organización, mientras que el 30.91% lo experimenta "Casi Siempre". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados muestra un compromiso sólido y constante hacia la municipalidad basado en una adhesión a las normas y valores organizacionales. Aunque el 18.18% responde "A Veces", es importante destacar que la mayoría de los empleados tiende a mostrar un compromiso normativo con la organización. Esto sugiere que la Municipalidad ha establecido y comunicado eficazmente sus valores y normas, lo que puede contribuir a una cultura laboral cohesiva y alineada con los objetivos de la organización.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1. Contraste de Hipótesis General.

H1: La Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Ho: La Calidad de vida laboral no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Tabla 12. Relación entre Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional

			Correlaciones	
			V1 CALIDAD DE VIDA LABORAL	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	V1 CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: El cuadro de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.933 indica una correlación positiva muy alta y fuerte entre las variables "Calidad de Vida Laboral" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que mejora la calidad de vida laboral en la organización, el compromiso de los empleados hacia la misma también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que una mejor calidad de vida laboral está positivamente relacionada con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023. Como recomendación, se podría considerar la implementación de políticas y prácticas que mejoren la calidad de vida laboral como una estrategia efectiva para fomentar el compromiso y la satisfacción de los empleados en la organización.

5.2.1. Contraste de Hipótesis Específicos.

a) Primera hipótesis específica

H1: El medio ambiente físico se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Ho: El medio ambiente físico no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Tabla 13. Relación entre Medio ambiente físico y Compromiso Organizacional

			Correlaciones	
			D1 MEDIO AMBIENTE FÍSICO	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	D1 MEDIO AMBIENTE FÍSICO	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: El cuadro de correlación muestra un resultado muy significativo y robusto. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.832 indica una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Físico" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. El hecho de que el valor de p sea igual a 0.000, lo que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, nos lleva a rechazar la hipótesis nula y

a aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto significa que a medida que mejora el entorno físico de trabajo en la organización, el compromiso de los empleados también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, los datos respaldan la idea de que un ambiente físico favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023. Como recomendación, se podría continuar mejorando y manteniendo el ambiente físico de trabajo para fortalecer aún más el compromiso de los empleados.

b) Segunda hipótesis específica.

H1: El medio ambiente tecnológico se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Ho: El medio ambiente tecnológico no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Tabla 14. Relación entre Medio ambiente tecnológico y Compromiso Organizacional

			Correlaciones	
			D2 MEDIO AMBIENTE TECNOLÓGICO	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	D2 MEDIO AMBIENTE TECNOLÓGICO	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: El cuadro de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.911 indica una correlación positiva muy alta y fuerte entre "Medio Ambiente Tecnológico" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estos dos. Esto implica que a medida que mejora el entorno tecnológico en la organización, el compromiso de los empleados hacia la misma también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que un ambiente tecnológico favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023. Como recomendación, se podría continuar invirtiendo en tecnología y sistemas que mejoren la experiencia de trabajo de los empleados y fomenten su compromiso.

c) **Tercera hipótesis específica.**

H1: El medio ambiente contractual se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Ho: El medio ambiente contractual no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Tabla 15. Relación entre Medio ambiente contractual y Compromiso Organizacional

			Correlaciones	
			D3 MEDIO AMBIENTE CONTRACTUAL	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	D3 MEDIO AMBIENTE CONTRACTUAL	Coeficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: El cuadro de correlación muestra un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.886 indica una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Contractual" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que

existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que a medida que mejora el ambiente contractual y las condiciones laborales en la organización, el compromiso de los empleados hacia la misma también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que un entorno contractual favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023. Como recomendación, se podría continuar fortaleciendo y mejorando las políticas y prácticas relacionadas con el ambiente contractual para fomentar aún más el compromiso de los empleados.

d) Cuarta hipótesis específica.

H1: El medio ambiente productivo se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Ho: El medio ambiente productivo no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Tabla 16. Relación entre Medio ambiente productivo y Compromiso Organizacional

			D4 MEDIO AMBIENTE PRODUCTIVO	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	D4 MEDIO AMBIENTE PRODUCTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: El cuadro de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.880 indica una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Productivo" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que a medida que se mejora el ambiente productivo y las condiciones de trabajo en la organización, el compromiso de los empleados hacia la misma también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que un ambiente productivo favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023. Como recomendación, se podría continuar mejorando y optimizando los procesos y recursos productivos para mantener y fortalecer el compromiso de los empleados.

e) **Quinta hipótesis específica.**

H1: La función directiva se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Ho: La función directiva no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.

Tabla 17. Relación entre Función directiva y Compromiso Organizacional

			Correlaciones	
			D5 FUNCIÓN DIRECTIVA	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	D5 FUNCIÓN DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: El cuadro de correlación revela un resultado altamente significativo y robusto. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.864 indica una correlación positiva alta entre "Función Directiva" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que un

desempeño efectivo y comprometido por parte de la función directiva se traduce en un mayor compromiso organizacional por parte de los empleados, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la importancia de una función directiva eficaz y comprometida para fomentar un alto nivel de compromiso en la Municipalidad durante el año 2023. Como recomendación, se podría continuar desarrollando y apoyando la capacitación y el desarrollo de liderazgo de la función directiva para mantener y mejorar aún más el compromiso de los empleados.

Análisis y Discusión de Resultados

En esta investigación se identificó como objetivo principal establecer cuál es la relación existente entre Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023.

Durante el desarrollo del estudio se tuvo la predisposición del personal de la entidad y total acceso a la información solicitada. Para todos los casos se trabajó con un nivel de confiabilidad del 95%, utilizando el estadígrafo de Rho de Spearman cuyos coeficientes resaltaron la relación existente. Se analizó la hipótesis nula y la hipótesis alterna, interpretando la relación resultante que a continuación se detalla:

Correspondiente a la Calidad de Vida Laboral se determinó que, de un total de 55 sujetos de estudio, el 40% indicó que siempre lo percibe, sin embargo, podría ser mejorado a través de ciertos procesos de mejoras. Referente a sus dimensiones se contó con el Medio Ambiente Físico con un 45.45%, Medio Ambiente Tecnológico con un 38.18%, el Medio Ambiente Contractual con 43.64%, Medio Ambiente Productivo con 47.27% y Función Directiva con un 47.27%.

Para Compromiso Organizacional, como segunda variable, de igual forma se trabajó con un total de 55 sujetos de estudio donde se indicó que un 38.18% Siempre percibe dicha variable lo cual es favorable en cuanto a un 30.91% que manifiesta que Casi Siempre lo percibe.

Después de realizar la verificación de la hipótesis general, en base a los resultados obtenidos, se pudo sustentar que existe una relación positiva muy alta entre la calidad de vida organizacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Yauli 2023,

con un coeficiente de correlación de $r_s=0.933$ y con una significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Para (Zavala & Córdova, 2015) en cambio, los resultados de un estudio en el que se observa una correlación muy baja (0.035) y un valor de significancia alto ($p=0.801$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la sede administrativa de la MPSR, indica que no existe una relación directa y significativa entre estas dos variables en el contexto de su investigación. (Cerón, 2020) en cambio, alcanza resultados como los de la presente investigación indicando que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa ($p<0.01$) entre la CVL y el CO, con un valor de correlación (r) de 0.480. Además, se calculó un coeficiente de determinación (r^2) que sugiere que aproximadamente el 23% de Vida Laboral, también tiende a aumentar el grado de Compromiso Organizacional en los participantes.

Para la primera hipótesis específica, se encontró una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Físico" y "Compromiso Organizacional," con un coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.832. La significancia de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la relación entre estas dos, lo que indica que un ambiente físico favorable se relaciona positivamente con un mayor compromiso de los empleados, y viceversa. La ausencia de investigaciones anteriores con un enfoque similar implica que existe un vacío en la literatura académica existente; en consecuencia, el presente estudio busca llenar este vacío y ampliar el conocimiento en este campo específico de investigación.

En la segunda hipótesis específica, se observa una correlación muy alta y fuerte entre "Medio Ambiente Tecnológico" y "Compromiso Organizacional," con un coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.911. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que

el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera sólida la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto sugiere que un entorno tecnológico favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso de los empleados y viceversa. Al no haber estudios previos que se enfoquen en esta dimensión particular de la calidad de vida laboral, se justifica la necesidad de llevar a cabo la investigación actual para proporcionar una nueva perspectiva y comprensión de la relación entre estas dos variables en el contexto laboral.

En la Tercera hipótesis específica, se evidencia una correlación alta entre "Medio Ambiente Contractual" y "Compromiso Organizacional," con un coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.886. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera sólida la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto indica que la mejora del ambiente contractual y las condiciones laborales en la organización están positivamente relacionadas con un mayor compromiso de los empleados y viceversa, con un alto nivel de confiabilidad al 95%. Técnicamente no se encontraron investigaciones previas que hayan abordado la misma dimensión en relación a la Calidad de Vida Laboral.

Para la cuarta hipótesis específica, se observa una correlación alta entre "Medio Ambiente Productivo" y "Compromiso Organizacional," con un coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.880. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera sólida la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto indica que la mejora del ambiente productivo y las condiciones laborales en la institución están positivamente relacionadas con un mayor compromiso de los empleados y viceversa, con un alto nivel de confiabilidad al 95%. Los hallazgos en dimensiones distintas en otros estudios contribuyen a

enriquecer el cuerpo de conocimientos existentes en el campo y de parte de este estudio proporcionará una base para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito organizacional.

En la quinta hipótesis específica, se encontró una correlación positiva alta entre "Función Directiva" y "Compromiso Organizacional," con un coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.864. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera sólida la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto indica que un desempeño efectivo y comprometido por parte de la función directiva está relacionado positivamente con un mayor compromiso de los empleados y viceversa, con un alto nivel de confiabilidad al 95%. (Zavala & Córdova, 2015) vuelven a determinar en su investigación con la dimensión de apoyo directivo una correlación muy baja (coeficiente de correlación = 0.067) y un valor de significancia alto ($p=0.631$). Al evaluar la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional del personal en la sede administrativa de la MPSR indican que no existe una relación directa y significativa entre estas dos variables en el contexto de su investigación, lo que sugiere que, según los datos analizados, no hay evidencia sólida que respalde una conexión significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional en este grupo de personal.

Conclusiones

1. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.933 indica una correlación positiva muy alta entre las variables "Calidad de Vida Laboral" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que mejora la calidad de vida laboral en la institución, el compromiso de los empleados hacia la misma también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que una mejor calidad de vida laboral está positivamente relacionada con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023.
2. El análisis de correlación proporciona evidencia sólida y significativa de una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Físico" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.832 junto con un valor de p igual a 0.000, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda contundentemente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto sugiere que a medida que mejora el entorno físico de trabajo en la institución, el compromiso de los empleados también tiende a aumentar, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, los datos respaldan la idea de que un ambiente

físico favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad durante el año 2023.

3. El análisis de correlación revela de manera concluyente una correlación positiva muy fuerte y significativa entre "Medio Ambiente Tecnológico" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.911 y la significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, proporcionan una sólida evidencia de que un entorno tecnológico favorable está positivamente relacionado con un mayor compromiso de los empleados hacia la institución y viceversa, con un alto nivel de confianza del 95%. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que la inversión en la mejora del entorno tecnológico puede ser una estrategia efectiva para fomentar el compromiso y la satisfacción de los empleados en la Municipalidad. Como recomendación, se podría considerar la actualización y optimización continua de las herramientas y tecnologías utilizadas en la organización para fortalecer aún más el compromiso organizacional.

4. El análisis de correlación proporciona una evidencia sólida y convincente de una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Contractual" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.886 y la significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respaldan de manera contundente la hipótesis de que un ambiente contractual favorable y condiciones laborales mejoradas están relacionados

positivamente con un mayor compromiso de los empleados hacia la institución, y viceversa, con un alto nivel de confianza del 95%. En resumen, estos hallazgos sugieren que la mejora de las condiciones contractuales y laborales puede ser una estrategia efectiva para impulsar el compromiso y la satisfacción de los empleados en la Municipalidad.

5. El análisis de correlación proporciona una sólida evidencia de una correlación positiva alta entre "Medio Ambiente Productivo" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.880 y la significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respaldan de manera contundente la hipótesis de que un ambiente productivo mejorado y condiciones laborales más favorables están relacionados positivamente con un mayor compromiso de los empleados hacia la institución, y viceversa, con un alto nivel de confianza del 95%. En resumen, estos hallazgos sugieren que la promoción de un entorno productivo puede ser una estrategia eficaz para impulsar el compromiso y la satisfacción de los empleados en la Municipalidad.
6. El análisis de correlación revela una correlación positiva alta y significativa entre "Función Directiva" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.864 y la significancia bilateral de $p=0.000$ respaldan de manera concluyente la relación entre una función directiva eficaz y el compromiso de los empleados. Esto sugiere que un liderazgo efectivo y

comprometido por parte de la función directiva tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional de los empleados, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. En resumen, estos hallazgos destacan la importancia de invertir en el desarrollo de líderes comprometidos y efectivos para impulsar el compromiso de los empleados en la Municipalidad durante el año 2023.

Recomendaciones

1. En relación a los sólidos hallazgos de correlación entre "Calidad de Vida Laboral" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023, se recomendó que la institución continúe priorizando y mejorando la calidad de vida laboral de sus empleados. Estos resultados demuestran que una calidad de vida laboral óptima está directamente relacionada con un mayor compromiso de los empleados, lo que puede traducirse en un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. Por lo tanto, es esencial mantener y fortalecer las iniciativas y políticas que respalden una mejor calidad de vida laboral, como el equilibrio entre trabajo y vida personal, el bienestar emocional y físico de los empleados, y el reconocimiento y recompensas adecuados. Estas medidas no solo contribuirán al compromiso continuo de los empleados, sino que también pueden tener un impacto positivo en la retención de talento y el éxito general de la institución.
2. En relación a los sólidos hallazgos de correlación entre "Medio Ambiente Físico" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023, se recomendó que la institución continúe enfocándose en la mejora del entorno físico de trabajo. Estos resultados demuestran que un ambiente físico favorable está directamente relacionado con un mayor compromiso de los empleados, lo que puede traducirse en un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. Por lo tanto, es esencial mantener y fortalecer las iniciativas que respalden un ambiente físico de trabajo adecuado, que incluye la ergonomía, la seguridad, la comodidad y la eficiencia de los espacios de trabajo. Estas medidas contribuirán no solo al compromiso continuo

de los empleados, sino también a su bienestar general en el trabajo, lo que es crucial para el éxito y la retención del talento en la institución.

3. En relación a los sólidos hallazgos de correlación entre "Medio Ambiente Tecnológico" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023, se recomienda encarecidamente que la institución continúe invirtiendo en la mejora y actualización de su entorno tecnológico. Estos resultados demuestran que un entorno tecnológico favorable está directamente relacionado con un mayor compromiso de los empleados, lo que puede traducirse en un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. La actualización y optimización constante de las herramientas y tecnologías utilizadas en la institución no solo impulsarán el compromiso continuo de los empleados, sino que también contribuirán a mantener la competitividad y la eficiencia de la Municipalidad en un entorno en constante evolución. Además, se recomienda fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades tecnológicas entre los empleados para garantizar que puedan aprovechar al máximo las herramientas disponibles.

4. Dada la sólida evidencia de correlación entre "Medio Ambiente Contractual" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023, se recomendó enfocar los esfuerzos en mejorar aún más las condiciones contractuales y laborales para promover el compromiso de los empleados. Esto puede incluir la revisión de los contratos laborales, la implementación de políticas que fomenten un ambiente laboral más favorable y la atención a las necesidades y preocupaciones de los empleados en términos de sus condiciones de trabajo. La inversión en la mejora de estas áreas puede no solo aumentar el compromiso y la

satisfacción de los empleados, sino también contribuir a la retención del talento y a un rendimiento laboral más efectivo en la Municipalidad. Es esencial mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados para comprender sus necesidades y expectativas en relación con el entorno contractual y laboral.

5. Dado el fuerte respaldo de la correlación entre "Medio Ambiente Productivo" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023, se recomendó enfocar los esfuerzos en continuar mejorando el ambiente productivo y las condiciones laborales. Esto podría implicar la identificación de áreas específicas que puedan optimizarse para aumentar la productividad y el bienestar de los empleados, como la implementación de tecnologías más eficientes, la capacitación y desarrollo de habilidades, y la promoción de un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y el tiempo de descanso. Además, mantener una comunicación abierta con los empleados para recopilar sus comentarios y sugerencias sobre cómo mejorar el ambiente productivo puede ser beneficioso. Al invertir en estas mejoras, la Municipalidad puede fortalecer el compromiso de sus empleados y, en última instancia, promover un rendimiento organizacional más efectivo y una mayor satisfacción laboral.

6. Dado el sólido respaldo a la correlación entre "Función Directiva" y "Compromiso Organizacional" en la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica en 2023, se recomendó continuar invirtiendo en el desarrollo de líderes comprometidos y efectivos en la institución. Esto podría incluir la implementación de programas de capacitación y desarrollo de liderazgo, así como el fomento de una cultura organizacional que valore y promueva la participación y el compromiso de los líderes con sus equipos. Además, se puede considerar la implementación de sistemas de retroalimentación y evaluación

360 grados para evaluar y mejorar el desempeño de los líderes en relación con el compromiso de los empleados. Al fortalecer el liderazgo en la Municipalidad, se puede esperar un mayor compromiso de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el rendimiento y la satisfacción laboral en la institución.

Referencias Bibliográficas

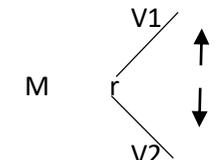
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Artes gráficas .
- Arias. (2014).
- Arias, F., & Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México D.F.: Trillas.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Bowler, M., & Brass, D. (2006). Relational co-rrrelates of interpersonal citizenship behavior: A social network perspective. *Journal of Applied Psychology.*, 70-82.
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., & Lucero, M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona. . *Información y tecnología*, 65-74.
- Casas, J., & & Co. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, Vol VI - No. 23.
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. Lima: UNMSM.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Contreras Naranjo, C. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional dentro de instituciones públicas y privadas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organización*. España: Universidad de Barcelona.
- Dolan, S., & y Co. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGrawHill.
- Flores, R. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana, Teseo.
- Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado C. & Baptista Lucio M. (2010). *Metodologia de la Investigacion (6ta. edicion)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Khattaki, A., & Sethi, S. (2012). Organization normative commitment (ONC) has psychological positive effects on employees' performance. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 99-110.

- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables sociodemográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 37-67.
- Loli, A., Montgomery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 105–123. .
- Mahaney, G., & Olazabal, G. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A. Arequipa - 2021*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Méndez, S. (2001). *Sociología de las Organizaciones*. México: Mcgraw Hill.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Miranda, D. (2018). *Competencia y rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones recreativos guerreros S.A.C., Lima 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la psicología organizacional positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 72-87.
- OMS. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*.
- Peiró, J. (2013). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: CEF Ediciones.
- Pooper, K. (2008). *La Lógica de la Investigación Científica*. Madrid: Tecnos.
- Ríos, T. (2018). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MINERAS LOS ÁNGELES; CARHUAZ, ANCASH, 2016*. Lima: USMP.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Rodriguez, J., & Co. . (1997). *El reto del trabajo en equipo. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas*. Barcelona: Ediciones Folio. S.A.
- Zavala, C., & Córdova, C. (2015). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*. Tarapoto, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Zorilla, S. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación. 11ed*. México: Aguilar Leon y Cal .
- Aon. *Empower Results. (2018). Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados 2018*. https://www.aon.com/getmedia/ae71f042-e46a-459b-b5fe8034d006a836/ESP_Tendencias-Globales-de-Compromiso-de-los-Empleados2018.pdf.aspx
- INEI, (2022). *Peru: Indicadores de Gestión Municipal 2022*

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCVELICA 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PG: ¿Qué relación existe entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre el medio ambiente físico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el medio ambiente tecnológico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023?</p> <p>PE3:</p>	<p>OG: Establecer la relación que existe entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023</p> <p>OE1: Identificar la relación que existe entre el medio ambiente físico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.</p> <p>OE2: Identificar la relación que existe entre el medio ambiente tecnológico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.</p> <p>OE3:</p>	<p>HG: Existe una relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.</p> <p>OE1: Existe una relación significativa entre el medio ambiente físico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.</p> <p>OE2: Existe una relación significativa entre el medio ambiente tecnológico y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica 2023.</p> <p>OE3: Existe una relación significativa entre el medio ambiente contractual y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>V1: Calidad de vida laboral</p> <p>V2: Compromiso organizacional</p>	D1: Medio Ambiente Físico	Seguridad Física Seguridad Sanitaria Higiene Infraestructura	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Método Científico</p> <p>MÉTODO ESPECIFICO Hipotético deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental transversal</p>  <p>DONDE: M = Muestra V1 = Calidad de vida laboral V2 = Compromiso organizacional r = Relación de Variables</p>
				D2: Medio Ambiente Tecnológico	Nuevas Tecnologías Servicio Técnico Capacitación sobre el uso Estación de Trabajo	
				D3: Medio Ambiente Contractual	Expectativa Motivación Salario Justificado Cumplimiento	
				D4: Medioambiente Productivo	Monotonía Equidad de la carga laboral Cumplimiento Según Cronograma Cumplimiento de Metas	
				D5: Función Directiva	Sinergia Retroalimentación Organigrama Mejora de Gestión	
		D1: Compromiso Afectivo	Identidad Lealtad Compromiso con la comunidad Reconocimiento			

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Calidad de Vida Laboral	“Es un 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”. (Robbins, 1999)	Se elaborará un cuestionario con 20 ítems para medir las siguientes dimensiones: Medioambiente Físico, Medioambiente Tecnológico, Medioambiente Contractual, Medioambiente Productivo y Organización y Función Directiva	Dimensión 1 Medioambiente Físico	Seguridad Física	1	Ordinal Escala Valorativa: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
				Seguridad Sanitaria	2	
				Higiene	3	
				Infraestructura	4	
			Dimensión 2 Medioambiente Tecnológico	Nuevas Tecnologías	5	
				Servicio Técnico	6	
				Capacitación sobre el uso	7	
				Estación de Trabajo	8	
			Dimensión 3 Medioambiente Contractual	Expectativa	9	
				Motivación	10	
				Salario Justificado	11	
				Cumplimiento	12	
			Dimensión 4 Medioambiente Productivo	Monotonía	13	
				Equidad de la carga laboral	14	
				Cumplimiento Según Cronograma	15	
				Cumplimiento de Metas	16	
			Dimensión 5 Función Directiva	Sinergia	17	
				Retroalimentación	18	
				Organigrama	19	
				Mejora de Gestión	20	
Variable 2 Compromiso Organizacional	“El compromiso de los empleados con la empresa permite que se consiga productividad y calidad, orientadas a ser competitivas.” (Loli, 2006)	Se elaborará un cuestionario con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo	Dimensión 1 Compromiso Afectivo	Identidad	21	Ordinal Escala Valorativa: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
				Lealtad	22	
				Compromiso con la comunidad	23	
				Reconocimiento	24	
			Dimensión 2 Compromiso de Continuidad	Retribución Económica	25	
				Procesos definidos	26	
				Beneficios Salariales	27	
				Antigüedad	28	
			Dimensión 3 Compromiso Normativo	Ética Profesional	29	
				Agradecimiento	30	
				Responsabilidad	31	
				Integridad	32	

Anexo N° 03: El Instrumento de Investigación

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCVELICA 2023

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN: Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle minutos de su valioso tiempo para resolver las preguntas plasmadas, nuestra investigación está referida a la relación que existe entre la **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**. Este cuestionario será realizado solo con fines de estudio de investigación, por lo cual todos los datos que se obtenga serán estrictamente confidenciales, le agradecemos su tiempo y por ser parte de la investigación.

ESCALA VALORATIVA

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

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto/a con las respuestas.

V1: Calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
D1: Medioambiente físico					
1. ¿En su lugar de trabajo, se siente seguro y protegido?					
2. ¿Se ha proporcionado capacitación sobre prácticas de seguridad sanitaria?					
3. ¿Se proporcionan los recursos necesarios para mantener la higiene?					
4. ¿Está la infraestructura del lugar de trabajo en buenas condiciones?					
D2: Medioambiente tecnológico					
5. ¿Están las tecnologías disponibles actualizadas?					
6. ¿Se dispone de un sistema para informar los problemas técnicos?					
7. ¿Se proporciona capacitación sobre el uso de las tecnologías?					
8. ¿Están las estaciones de trabajo diseñadas para ser ergonómicas y cómodas?					
D3: Medioambiente contractual					
9. ¿Su salario cubre sus expectativas?					
10. ¿Las condiciones económicas que percibe le generan motivación?					
11. ¿Cree que su salario es justo en comparación con las responsabilidades que tiene en su trabajo?					
12. ¿Recibe su salario en los plazos establecidos, la institución cumple con sus pagos?					
D4: Medioambiente productivo					
13. ¿Su trabajo es rutinario?					

14. ¿Tiene una disminuida carga de actividades laborales que cumplir?					
15. ¿Se trabaja según los horarios y cronogramas establecidos en su área?					
16. ¿Logra cumplir sus actividades de manera óptima?					
D5: Función directiva					
17. ¿Siente que su equipo de trabajo tiene una buena sinergia para lograr los objetivos de la empresa?					
18. ¿Recibe retroalimentación regularmente de sus superiores o compañeros de trabajo?					
19. ¿Cree que el organigrama es claro y fácil de entender?					
20. ¿Ha participado en algún proyecto o iniciativa que haya mejorado los procesos de la empresa?					

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto/a con las respuestas.

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

V2: Compromiso organizacional	1	2	3	4	5
D1: Compromiso afectivo					
21. ¿Se siente identificado/a con la institución?					
22. ¿Cómo calificaría la lealtad de sus compañeros de trabajo hacia la institución?					
23. ¿Cree que la institución está comprometida con la comunidad y el medio ambiente?					
24. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?					
D2: Compromiso de continuidad					
25. ¿Ha recibido un aumento de sueldo en el último año?					
26. ¿Cree que los procesos y procedimientos de la empresa están bien definidos y documentados?					
27. ¿Está satisfecho con los beneficios salariales que ofrece la institución, como seguros de salud o planes de pensión?					
28. ¿Cree que su antigüedad en la institución es valorada y reconocida?					
D3: Compromiso normativo					
29. ¿Cree que la institución fomenta y promueve una cultura de ética profesional?					
30. ¿Ha recibido algún agradecimiento o reconocimiento por su trabajo en la institución?					
31. ¿Cree que la institución promueve y valora la responsabilidad en el trabajo?					
32. ¿Cree que la institución se rige por los más altos estándares de integridad y honestidad?					

Anexo N° 04: Matriz de Construcción del Instrumento

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCVELICA
2023.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Calidad de Vida Laboral	Dimensión 1 Medioambiente Físico	Seguridad Física	¿En su lugar de trabajo, se siente seguro y protegido?	Escala Valorativa: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
		Seguridad Sanitaria	¿Se ha proporcionado capacitación sobre prácticas de seguridad sanitaria?	
		Higiene	¿Se proporcionan los recursos necesarios para mantener la higiene?	
		Infraestructura	¿Está la infraestructura del lugar de trabajo en buenas condiciones?	
	Dimensión 2 Medioambiente Tecnológico	Nuevas Tecnologías	¿Están las tecnologías disponibles actualizadas?	
		Servicio Técnico	¿Se dispone de un sistema para informar los problemas técnicos?	
		Capacitación sobre el uso	¿Se proporciona capacitación sobre el uso de las tecnologías?	
		Estación de Trabajo	¿Están las estaciones de trabajo diseñadas para ser ergonómicas y cómodas?	
	Dimensión 3 Medioambiente Contractual	Expectativa	¿Su salario cubre sus expectativas?	
		Motivación	¿Las condiciones económicas que percibe le generan motivación?	
		Salario Justificado	¿Cree que su salario es justo en comparación con las responsabilidades que tiene en su trabajo?	
		Cumplimiento	¿Recibe su salario en los plazos establecidos, la institución cumple con sus pagos?	
	Dimensión 4 Medioambiente Productivo	Monotonía	¿Su trabajo es rutinario?	
		Equidad de la carga laboral	¿Tiene una disminuida carga de actividades laborales que cumplir?	
		Cumplimiento Según Cronograma	¿Se trabaja según los horarios y cronogramas establecidos en su área?	
		Cumplimiento de Metas	¿Logra cumplir sus actividades de manera óptima?	
	Dimensión 5 Función Directiva	Sinergia	¿Siente que su equipo de trabajo tiene una buena sinergia para lograr los objetivos de la institución?	
		Retroalimentación	¿Recibe retroalimentación regularmente de sus superiores o compañeros de trabajo?	
		Organigrama	¿Cree que el organigrama es claro y fácil de entender?	
		Mejora de Gestión	¿Ha participado en algún proyecto o iniciativa que haya mejorado los procesos de la institución?	
Dimensión 1 Compromiso Afectivo	Identidad	¿Se siente identificado/a con la institución?		
	Lealtad	¿Cómo calificaría la lealtad de sus compañeros de trabajo hacia la institución?		

Variable 2 Compromiso Organizacional		Compromiso con la comunidad	¿Cree que la empresa está comprometida con la comunidad y el medio ambiente?	Escala Valorativa: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
		Reconocimiento	¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?	
	Dimensión 2 Compromiso de Continuidad	Retribución Económica	¿Ha recibido un aumento de sueldo en el último año?	
		Procesos definidos	¿Cree que los procesos y procedimientos de la institución están bien definidos y documentados?	
		Beneficios Salariales	¿Está satisfecho con los beneficios salariales que ofrece la institución, como seguros de salud o planes de pensión?	
		Antigüedad	¿Cree que su antigüedad en la institución es valorada y reconocida?	
	Dimensión 3 Compromiso Normativo	Ética Profesional	¿Cree que la institución fomenta y promueve una cultura de ética profesional?	
		Agradecimiento	¿Ha recibido algún agradecimiento o reconocimiento por su trabajo en la institución?	
		Responsabilidad	¿Cree que la institución promueve y valora la responsabilidad en el trabajo?	
		Integridad	¿Cree que la institución se rige por los más altos estándares de integridad y honestidad?	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 05: Consentimiento Informado

CARSO

SOLICITO: CONSENTIMIENTO PARA ESTUDIO
DE TRABAJO DE INVESTIGACION

PERCY ICHPAS VARGAS
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI – HUANCVELICA

Presente. –



Yo **ANDERSON ALEXANDER SEDANO CONDORI** con DNI N° 71394871, con domicilio en la Calle Callao S/N Yauli - Huancavelica, ante usted me presento y expongo:

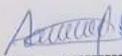
Que, recorro a su despacho para solicitarle el consentimiento para la ejecución de un trabajo de investigación Tesis Titulado "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI-HUANCVELICA 2023", para fines pertinentes.

Por lo expuesto.

Ruego a usted, tenga a bien acceder a mi solicitud por ser de justicia.

- RESOLUCION DE DESIGNACION DE DOCENTE ASESOR DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Yauli, 20 de Marzo de 2023


ANDERSON ALEXANDER SEDANO CONDORI
DNI N°71394871



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI

Yauli
Juntos por un Gobierno Referente

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Yauli, 28 de marzo de 2023

CARTA N° 015 -2023-GM/MDY**Sr. ANDERSON ALEXANDER SEDANO CONDORI****ASUNTO: AUTORIZACIÓN para realización de trabajo de investigación.**

Es grato dirigirme a Usted para expresarle los cordiales Saludos a nombre del Sr. PERCY ICHPAS VARGAS, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yauli y el mío propio en mi calidad de Gerente Municipal.

El motivo de esta carta es para comunicarle la **AUTORIZACIÓN** para que se realice trabajo de investigación, para optar el grado académico correspondiente. Al interesado; Sr. ANDERSON ALEXANDER SEDANO CONDORI con DNI: 71394871, Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

ATENTAMENTE,


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI
 GERENTE MUNICIPAL
 Lic. Adm. Alfredo Escobar Reymundo
 GERENTE MUNICIPAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																
COMPROMISO AFECTIVO					COMPROMISO DE CONTINUIDAD					COMPROMISO NORMATIVO					V2	
P01	P02	P03	P04	TOTAL	P05	P06	P07	P08	TOTAL	P09	P010	P011	P012	TOTAL	TOTAL	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	
2	3	3	5	3	2	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	
4	1	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
4	2	3	5	4	3	3	5	2	3	5	5	3	3	4	4	
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	5	5	2	4	4	5	1	5	4	2	1	2	5	3	3	
1	3	3	5	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	1	3	1	3	5	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	
4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	
4	5	4	5	5	3	4	1	4	3	5	1	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	
1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	5	4	3	
4	3	3	5	4	2	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	
4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	
1	4	3	1	2	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	
4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	
2	4	1	5	3	2	1	5	3	3	5	5	3	1	4	3	
3	4	3	5	4	4	3	1	3	3	5	1	4	3	3	3	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	
3	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	
3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	

Anexo N° 07: Validación de instrumentos

EXPERTO N° 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de un experto

Me es grato dirigirme con el debido respeto y a la vez expresarle mi cordial saludo, asimismo hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, requiero validar el instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar el presente trabajo de investigación para obtener el título profesional.

El título nombre del trabajo de investigación es: **Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023**, siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos de las variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional, por lo que se ha considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, le agradezco de antemano la atención a la presente.

Atentamente,



Bach. Anderson Alexander Sedano Condori
DNI:

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: Miguel Aníbal Cerrón Aliaga
- 1.2. Grado Académico: Mg En Gestión Pública
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: UPLA
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la Calidad de vida laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
¿En su lugar de trabajo, se siente seguro y protegido?	X			
¿Se ha proporcionado capacitación sobre prácticas de seguridad sanitaria?	X			
¿Se proporcionan los recursos necesarios para mantener la higiene?	X			
¿Está la infraestructura del lugar de trabajo en buenas condiciones?	X			
¿Están las tecnologías disponibles actualizadas?	X			
¿Se dispone de un sistema para informar los problemas técnicos?	X			
¿Se proporciona capacitación sobre el uso de las tecnologías?	X			
¿Están las estaciones de trabajo diseñadas para ser ergonómicas y cómodas?	X			
¿Su salario cubre sus expectativas?	X			
¿Las condiciones económicas que percibe le generan motivación?	X			
¿Cree que su salario es justo en comparación con las responsabilidades que tiene en su trabajo?	X			
¿Recibe su salario en los plazos establecidos, la empresa cumple con sus pagos?	X			

¿Su trabajo es rutinario?	X			
¿Tiene una disminuida carga de actividades laborales que cumplir?	X			
¿Se trabaja según los horarios y cronogramas establecidos en su área?	X			
¿Logra cumplir sus actividades de manera óptima?	X			
¿Siente que su equipo de trabajo tiene una buena sinergia para lograr los objetivos de la empresa?	X			
¿Recibe retroalimentación regularmente de sus superiores o compañeros de trabajo?	X			
¿Cree que el organigrama es claro y fácil de entender?	X			
¿Ha participado en algún proyecto o iniciativa que haya mejorado los procesos de la empresa?	X			

2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado										X
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas - observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

III. CALIFICACIÓN

- 3.1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna
- 3.2. Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
- 3.3. Calificación ítem: A
- 3.4. Calificación instrumento: E



Miguel Aníbal Cerrón Aliaga

..... Reg. CLAD N° 63606

Firma del experto informante

Cuestionario para medir el Compromiso organizacional

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

4.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
¿Se siente identificado/a con la institución?	X			
¿Cómo calificaría la lealtad de sus compañeros de trabajo hacia la empresa?	X			
¿Cree que la empresa está comprometida con la comunidad y el medio ambiente?	X			
¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?	X			
¿Ha recibido un aumento de sueldo en el último año?	X			
¿Cree que los procesos y procedimientos de la empresa están bien definidos y documentados?	X			
¿Está satisfecho con los beneficios salariales que ofrece la empresa, como seguros de salud o planes de pensión?	X			
¿Cree que su antigüedad en la empresa es valorada y reconocida?	X			
¿Cree que la empresa fomenta y promueve una cultura de ética profesional?	X			
¿Ha recibido algún agradecimiento o reconocimiento por su trabajo en la empresa?	X			
¿Cree que la empresa promueve y valora la responsabilidad en el trabajo?	X			
¿Cree que la empresa se rige por los más altos estándares de integridad y honestidad?	X			

4.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado										X
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas - observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

V. CALIFICACIÓN

- 5.1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna
- 5.2. Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
- 5.3. Calificación ítem: A
- 5.4. Calificación instrumento: E



Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
 Reg. CLAD. N° 83688

Firma del experto informante

EXPERTO N° 2**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Mg. Martínez Vitor Paul Denis

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de un experto

Me es grato dirigirme con el debido respeto y a la vez expresarle mi cordial saludo, asimismo hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, requiero validar el instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar el presente trabajo de investigación para obtener el título profesional.

El título nombre del trabajo de investigación es: **Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023**, siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos de las variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional, por lo que se ha considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, le agradezco de antemano la atención a la presente.

Atentamente,



Bach. Anderson Alexander Sedano Condori
DNI:

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: Martínez Vitor Paul Denis
- 1.2. Grado Académico: Maestro
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: UPLA
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la Calidad de vida laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
¿En su lugar de trabajo, se siente seguro y protegido?	X			
¿Se ha proporcionado capacitación sobre prácticas de seguridad sanitaria?	X			
¿Se proporcionan los recursos necesarios para mantener la higiene?	X			
¿Está la infraestructura del lugar de trabajo en buenas condiciones?	X			
¿Están las tecnologías disponibles actualizadas?	X			
¿Se dispone de un sistema para informar los problemas técnicos?	X			
¿Se proporciona capacitación sobre el uso de las tecnologías?	X			
¿Están las estaciones de trabajo diseñadas para ser ergonómicas y cómodas?	X			
¿Su salario cubre sus expectativas?	X			
¿Las condiciones económicas que percibe le generan motivación?	X			
¿Cree que su salario es justo en comparación con las responsabilidades que tiene en su trabajo?	X			
¿Recibe su salario en los plazos establecidos, la empresa cumple con sus pagos?	X			

¿Su trabajo es rutinario?	X			
¿Tiene una disminuida carga de actividades laborales que cumplir?	X			
¿Se trabaja según los horarios y cronogramas establecidos en su área?	X			
¿Logra cumplir sus actividades de manera óptima?	X			
¿Siente que su equipo de trabajo tiene una buena sinergia para lograr los objetivos de la empresa?	X			
¿Recibe retroalimentación regularmente de sus superiores o compañeros de trabajo?	X			
¿Cree que el organigrama es claro y fácil de entender?	X			
¿Ha participado en algún proyecto o iniciativa que haya mejorado los procesos de la empresa?	X			

2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado										X
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas - observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología										X
Organización	Tienen una organización lógica										X
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

III. CALIFICACIÓN

- 3.1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna
- 3.2. Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
- 3.3. Calificación ítem: A
- 3.4. Calificación instrumento: E



Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
 ADMINISTRADOR
 CLAD - 03489

Cuestionario para medir el Compromiso organizacional

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

4.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
¿Se siente identificado/a con la institución?	X			
¿Cómo calificaría la lealtad de sus compañeros de trabajo hacia la empresa?	X			
¿Cree que la empresa está comprometida con la comunidad y el medio ambiente?	X			
¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?	X			
¿Ha recibido un aumento de sueldo en el último año?	X			
¿Cree que los procesos y procedimientos de la empresa están bien definidos y documentados?	X			
¿Está satisfecho con los beneficios salariales que ofrece la empresa, como seguros de salud o planes de pensión?	X			
¿Cree que su antigüedad en la empresa es valorada y reconocida?	X			
¿Cree que la empresa fomenta y promueve una cultura de ética profesional?	X			
¿Ha recibido algún agradecimiento o reconocimiento por su trabajo en la empresa?	X			
¿Cree que la empresa promueve y valora la responsabilidad en el trabajo?	X			
¿Cree que la empresa se rige por los más altos estándares de integridad y honestidad?	X			

4.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado										X
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas - observables										X
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica										X
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

V. CALIFICACIÓN

- 5.1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna
- 5.2. Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
- 5.3. Calificación ítem: A
- 5.4. Calificación instrumento: E



Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
 ADMINISTRADOR
 CLAD - 03489

EXPERTO 3**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dr. Aguado Riveros, Uldarico

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de un experto

Me es grato dirigirme con el debido respeto y a la vez expresarle mi cordial saludo, asimismo hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, requiero validar el instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar el presente trabajo de investigación para obtener el título profesional.

El título nombre del trabajo de investigación es: **Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023**, siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos de las variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional, por lo que se ha considerado conveniente recurrir a usted ante su comotada experiencia.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, le agradezco de antemano la atención a la presente.

Atentamente,



Bach. Anderson Alexander Sedano Condori
DNI:

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aguado Riveros, Uldarico
- 1.2. Grado Académico: Dr. En Administración
- 1.3. Cargo e Institución donde labora: Director de Escuela – UPLA
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la Calidad de vida laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

2.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
¿En su lugar de trabajo, se siente seguro y protegido?	X			
¿Se ha proporcionado capacitación sobre prácticas de seguridad sanitaria?	X			
¿Se proporcionan los recursos necesarios para mantener la higiene?	X			
¿Está la infraestructura del lugar de trabajo en buenas condiciones?	X			
¿Están las tecnologías disponibles actualizadas?	X			
¿Se dispone de un sistema para informar los problemas técnicos?	X			
¿Se proporciona capacitación sobre el uso de las tecnologías?	X			
¿Están las estaciones de trabajo diseñadas para ser ergonómicas y cómodas?	X			
¿Su salario cubre sus expectativas?	X			
¿Las condiciones económicas que percibe le generan motivación?	X			
¿Cree que su salario es justo en comparación con las responsabilidades que tiene en su trabajo?	X			
¿Recibe su salario en los plazos establecidos, la empresa cumple con sus pagos?	X			

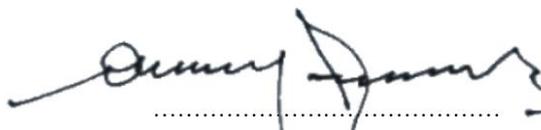
¿Su trabajo es rutinario?	X			
¿Tiene una disminuida carga de actividades laborales que cumplir?	X			
¿Se trabaja según los horarios y cronogramas establecidos en su área?	X			
¿Logra cumplir sus actividades de manera óptima?	X			
¿Siente que su equipo de trabajo tiene una buena sinergia para lograr los objetivos de la empresa?	X			
¿Recibe retroalimentación regularmente de sus superiores o compañeros de trabajo?	X			
¿Cree que el organigrama es claro y fácil de entender?	X			
¿Ha participado en algún proyecto o iniciativa que haya mejorado los procesos de la empresa?	X			

2.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas - observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología										X
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

III. CALIFICACIÓN

- 3.1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna
- 3.2. Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
- 3.3. Calificación ítem: A
- 3.4. Calificación instrumento: E



Firma del experto informante
 Aguado Riveros, Uldarico

Cuestionario para medir el Compromiso organizacional

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

4.1. DE LOS ÍTEMS

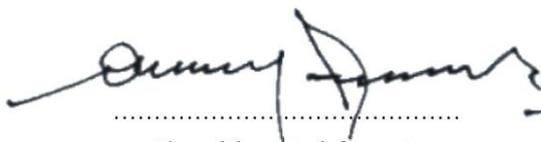
Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
¿Se siente identificado/a con la institución?	X			
¿Cómo calificaría la lealtad de sus compañeros de trabajo hacia la empresa?	X			
¿Cree que la empresa está comprometida con la comunidad y el medio ambiente?	X			
¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus superiores?	X			
¿Ha recibido un aumento de sueldo en el último año?	X			
¿Cree que los procesos y procedimientos de la empresa están bien definidos y documentados?	X			
¿Está satisfecho con los beneficios salariales que ofrece la empresa, como seguros de salud o planes de pensión?	X			
¿Cree que su antigüedad en la empresa es valorada y reconocida?	X			
¿Cree que la empresa fomenta y promueve una cultura de ética profesional?	X			
¿Ha recibido algún agradecimiento o reconocimiento por su trabajo en la empresa?	X			
¿Cree que la empresa promueve y valora la responsabilidad en el trabajo?	X			
¿Cree que la empresa se rige por los más altos estándares de integridad y honestidad?	X			

4.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado										X
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas - observables										X
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica										X
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

V. CALIFICACIÓN

- 5.1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna
- 5.2. Opinión de aplicabilidad:
 Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
- 5.3. Calificación ítem: A
- 5.4. Calificación instrumento: E



Firma del experto informante
 Aguado Riveros, Uldarico

Anexo N° 08: Fotos de Aplicación del Instrumento