



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y COMPROMISO
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA MUNICIPALIDAD DE AZÁNGARO 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. COTACALLAPA LOPEZ OSCAR

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta

JURADO EXAMINADOR

DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
PRESIDENTE

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi querido Padre Abraham Vidal, que desde el cielo ilumina mi camino, con todo mi corazón dedico a él, por todo el apoyo incondicional que me dio en vida, por haberme forjado con valores y principios, motivándome a seguir adelante en cada uno de mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

A la persona que me dio la vida y pese a las adversidades que se presentaban me apoyo para continuar con mis estudios; ya que sin su apoyo no hubiese sido posible concluir esta carrera profesional; gracias a ti querida Madre Carmen Rosa, por tu apoyo incondicional en las buenas y en las malas.

RESUMEN

El presente estudio titulado “Calidad de vida en el trabajo y compromiso laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Azángaro 2021”, su objetivo fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, con una muestra no probabilística de (70) trabajadores. Con respecto a las técnicas de recolección de datos emplearon encuestas con su respectivo instrumento de cuestionario, asimismo fue validado mediante la técnica juicio de expertos. Los resultados determinaron que, a través de la prueba de correlación del Rho de Spearman, se identificó la existencia de una correlación positiva con un valor de significancia de 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho = 0.592**, entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Finalmente se dio a conocer una relación positiva entre ambas variables.

Palabra clave: Calidad de vida, compromiso laboral.

ABSTRACT

The present study entitled “Quality of life at work and work commitment in the administrative staff of the Municipality of Azángaro 2021”, its objective was to determine the relationship that exists between the quality of life at work and the work commitment in the administrative staff of the municipality of Azángaro 2021. It was carried out under the quantitative approach of a descriptive correlational type, non-experimental design, with a non-probabilistic sample of (70) workers. Regarding the data collection techniques, they used surveys with their respective questionnaire instrument, it was also validated through the expert judgment technique. The results determined that 63% mentioned that the quality of life at work is regular since on some occasions there is a proactive participation in solving problems within the municipality and the Rho correlation test was also known. of Spearman, identifying the existence of a considerable positive correlation with the value $p = 0.000$, which is < 0.05 . and a positive correlation of $Rho = 0.592$, between quality of life at work and work commitment in the administrative staff of the municipality of Azángaro. It was concluded that there is a considerable relationship between the study variables.

Keyword: Quality of life, work commitment.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Justificación del estudio.....	15
1.3.1. Justificación Práctica.....	15
1.3.2. Justificación Teórica.....	15
1.3.3. Justificación Metodológica.....	15
1.3.4. Justificación Social.....	15
1.4. Objetivo de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	18
2.2. Bases teóricas de las variables.....	21
2.2.1. Calidad de vida en el trabajo	21
2.2.2. Compromiso laboral.....	27
2.3. Definición de términos básicos.....	33
III.MÉTODOS Y MATERIALES	37
3.1. Hipótesis de la investigación	37

3.1.1.	Hipótesis general	37
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	37
3.2.	Variables de estudio.....	38
3.2.1.	Definición conceptual.....	38
3.2.2.	Definición de operacional.....	38
3.3.	Tipo y nivel de investigación.....	42
3.3.1.	Tipo de investigación.....	42
3.3.2.	Nivel de investigación.....	42
3.4.	Diseño de la investigación.....	43
3.5.	Población y muestra de estudio.....	43
3.5.1.	Población.....	43
3.5.2.	Muestra.....	44
3.5.3.	Técnicas de recolección de datos.....	44
3.5.4.	Instrumentos de recolección de datos.....	45
3.6.	Métodos de análisis de datos.....	46
IV.	RESULTADOS.....	47
4.1.	Análisis descriptivo de la variable 1 y variable 2.....	47
4.1.1.	Variable 1: Calidad de vida en el trabajo.....	47
4.1.2.	Variable 2: Compromiso laboral.....	51
4.2.	Análisis inferencial.....	54
4.2.1.	Prueba de Hipótesis General.....	54
4.2.2.	Prueba de Hipótesis específicas.....	55
V.	DISCUSIÓN.....	60
5.1.	Análisis de discusión de resultados.....	60
VI.	CONCLUSIONES.....	62
VII.	RECOMENDACIONES.....	63
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
	ANEXOS.....	72
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	72
	Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	74
	Anexo 3: Instrumentos.....	75
	Anexo 4: Validación de instrumentos.....	77
	Anexo 5: Matriz de datos.....	83
	Anexo 6: Propuesta de valor.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadística de fiabilidad.....	45
Tabla 2. Validación.....	46
Tabla 3. Nivel de remuneración, seguridad y bienestar en la Municipalidad de Azángaro.....	47
Tabla 4. Uso y desarrollo de capacidades de la municipalidad de Azángaro.....	48
Tabla 5. Oportunidades de progreso y estabilidad de la municipalidad de Azángaro.....	49
Tabla 6. Integración social en el trabajo de la municipalidad de Azángaro.....	50
Tabla 7. Compromiso afectivo de la municipalidad de Azángaro.....	51
Tabla 8. Compromiso normativo de la municipalidad de Azángaro.....	52
Tabla 9. Compromiso de continuidad de la municipalidad de Azángaro.....	53
Tabla 10. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman.....	55
Tabla 11. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman.....	56
Tabla 12. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman.....	57
Tabla 13. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman.....	58
Tabla 14. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de remuneración, seguridad y bienestar en la Municipalidad de Azángaro.....	48
Figura 2. Uso y desarrollo de capacidades de la municipalidad de Azángaro.....	49
Figura 3 Oportunidades de progreso y estabilidad de la municipalidad de Azángaro.....	50
Figura 4. Integración social en el trabajo de la municipalidad de Azángaro.....	51
Figura 5. Compromiso afectivo de la municipalidad de Azángaro.....	52
Figura 6. Compromiso normativo de la municipalidad de Azángaro.....	53
Figura 7. Compromiso de continuidad de la municipalidad de Azángaro.....	54

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se tiene por finalidad determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro con el trabajo y funciones que se les asigna más allá de la compensación económica que puedan recibir, es por ello que se busca ver los procesos, técnicas y herramientas que se aplican para lograr un ambiente grato de trabajo y que los colaboradores se sientan más identificados y predispuestos con la empresa.

Esta investigación está desarrollada en siete capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el Capítulo I, Se presenta el planteamiento del problema donde se detallan las. Se encuentra también, la formulación general y específica, así como la justificación siendo el resultado de este trabajo y el objetivo de la investigación.

Capítulo II. Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos producto de sus investigaciones. Se explica las definiciones de las variables.

Capítulo III. Métodos, se presentan las hipótesis generales y específicas donde se busca probar la relación entre las variables de estudio. Para recopilar los datos de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento: cuestionario.

Capítulo IV. Resultados, se conoce el nivel de la calidad de trabajo y el compromiso laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad y la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

Capítulo V. Discusión, se comparan las conclusiones de la presente tesis con las conclusiones de las tesis similares citadas en los antecedentes.

Capítulo VI. Conclusiones, se detallan las conclusiones donde se demuestra que existe una relación positiva entre las variables.

Capítulo VII. Recomendaciones, se describe las recomendaciones de cómo se puede mejorar según, los resultados obtenidos de esta investigación.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas de la investigación y con ello los correspondientes anexos.

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El mundo ha sido testigo de varios brotes de enfermedades infecciosas y han mostrado una velocidad y alcance de transmisión particularmente altos. Para algunos de ellos, esto es un poco preocupante porque el entorno cambia constantemente, y este cambio ocurre todos los días, especialmente en el actual COVID-19, muchos trabajadores se ven afectados por el desempleo ocupacional, pero algunos de ellos continúan trabajando en línea, pero su calidad de vida ha cambiado porque se ven obligados a tomar medidas de seguridad por ellos. Sin embargo, los trabajadores temporales también enfrentan diversos peligros invisibles, que afectan directa o indirectamente a su salud. En comparación con el trabajo, su calidad de vida tiene consecuencias obvias, por lo que la calidad de vida de las personas se ve afectada. El trabajo se puede definir como la satisfacción relacionada con las actividades realizadas en el entorno de la empresa. La calidad de vida antes del trabajo en el entorno laboral puede promover la seguridad del trabajador y el desarrollo profesional.

Una de las preocupaciones mayores que tienen las empresas hoy en día es poder trabajar e incrementar la satisfacción de sus empleados, ya que se llega a considerar que sería muy beneficioso y que esto conllevaría a tener resultados bastantes favorables para ambas partes. El diario La República: “Está claro que invertir en la felicidad de los empleados es un negocio rentable”, en la cual Guevara (2018), indica que “La tendencia en invertir en la felicidad va en crecimiento”. De la misma forma, se refiere a las iniciativas en las que grandes empresas como Google han trabajado arduamente para encontrar la felicidad de sus empleados. Al final, afirmó que no hay duda de que un equipo más feliz no solo servirá mejor a los clientes, por el contrario, beneficiará a la organización en áreas como la productividad. Además de esto, el compromiso es otra variable para el trabajo actual en el campo de la gestión de personal. De hecho, la calidad del trabajo y el compromiso en el lugar de trabajo son las variables que las organizaciones de todo el mundo desean conocer y comprender.

Según el autor Vargas, et al., (2020) pudo evidenciar que los resultados obtenidos reflejaron la falta de estrategias para brindar servicios públicos en la

emergencia, la incapacidad para ejecutar el presupuesto, la débil articulación intergubernamental, trascendiendo en la calidad de vida del trabajador y de la población, por tanto los tres niveles de gobierno deben tomar en cuenta las diferentes realidades territoriales, siendo indispensable para obtener mejores resultados en la implementación de las políticas públicas y la generación de valor público en los diferentes escenarios que puedan afrontar las municipalidades.

Calizaya et al (2020) Se encontró que “El nivel de compromiso laboral en los colaboradores es de nivel medio, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas según sexo y condición laboral, sin embargo, si se hallaron diferencias según centro de trabajo en tiempos de pandemia”.

De esa forma se pudo evidenciar a través de una entrevista un problema en la calidad de vida en el trabajo como también en el compromiso laboral en el personal de la municipalidad de Azángaro debido a la ausencia laboral tras la pandemia durante el 2020 en los meses de Noviembre a Diciembre del personal afectado por el contagio de la covid-19, asimismo durante el 2021 en el mes de mayo y junio se evidencio la ausencia de los trabajadores de la municipalidad dado a conocer por el encargado administrativo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la correlación que existe entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?

¿Cuál es la vinculación que existe entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?

¿Cuál es la concordancia que existe entre la integración social en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación Práctica

Su propósito es comprender la calidad de vida laboral y las condiciones laborales de los trabajadores municipales hasta el momento de forma independiente o mediante su interacción. Creemos que, de esta manera, brindaremos retroalimentación con el fin de realizar los ajustes oportunos cuando sea necesario para mejorar la calidad de vida en el Perú, principal personal peruano.

1.3.2. Justificación Teórica.

Esta investigación se realiza porque se dará a entender la calidad de vida en el trabajo al igual que el compromiso laboral por medios teóricos en la cual se encuentran, asimismo se dará a conocer el nivel en que están ambas variables planteadas en la municipalidad.

1.3.3. Justificación Metodológica.

Para el siguiente proyecto de investigación se empleó como tipo de estudio la investigación científica, el diseño de investigación será no experimental y la metodología cuantitativa. Todo ello con la finalidad de obtener y dar información verídica en cuanto al estudio efectuado.

1.3.4. Justificación Social.

Esta investigación no solo beneficia a la municipalidad, sino será útil a nivel regional a fin de que se realicen las mejoras necesarias para una buena calidad de vida laboral y un compromiso laboral alto, tan fuertemente deseada por los

trabajadores

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar la correlación que existe entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Conocer la vinculación que existe entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Establecer la relación que existe entre la oportunidad de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Determinar la concordancia que existe entre la integración social en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

En Perú, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, **Cerón (2020)** “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana” el objetivo fue establecer la relación a través de la variable Calidad de Vida Laboral (CVL) y el Compromiso Organizacional (CO). El método fue cuantitativo, descriptivo – correlacional, corte transversal, no probabilística. En el resultado se pudo encontrar una correlación positiva y estadísticamente significativa ($r= 0.480$) entre las variables, con una significancia del nivel 0.001. Nos señala entonces, en la muestra estudiada, que a mayor nivel de CVL presentándose entonces mayor grado de Compromiso Organizacional (CO). Concluyendo así una relación significativa y positiva entre la calidad de vida y el compromiso organizacional.

En la Universidad César Vallejo, **Lobato (2017)** “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017” su objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores. El método fue descriptivo correlacional, corte transversal. Cuantitativo. Con respecto al resultado se determinó que la calidad de vida laboral de la empresa se encuentra un nivel medio con una media de 2.64 puntos; lo mismo sucede con el compromiso organizacional quien alcanza similar nivel con una media de 2.57 puntos, asimismo se pudo evidenciar una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el compromiso organización de un $Rho= 823$ con una significancia del 0.001. Llegando a la conclusión de que la calidad se halla en un nivel medio al igual que el compromiso organizacional.

En la Universidad San Martín de Porres, **Ríos (2018)** “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones

mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016” su objetivo fue determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa. El método fue no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional. En resultado se pudo evidenciar que el 62.5% de los trabajadores encuestados considera como regular la calidad de vida y el 41.7% señala que el compromiso organizacional es medio, asimismo a prueba de chi cuadrado de Pearson (25.867) indica que, cómo la significancia es 0.000; menor que 0.5, existe una relación positiva y significativa. En conclusión, ha quedado establecido que existe relación positiva y significativa entre las variables mediante el valor del chi cuadrado de 21.867.

Universidad San Martin de Porres, **Romero (2019)** “Relación entre calidad vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en Lima Metropolitana” su objetivo fue determinar la relación que existe entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional. El método que se aplicó fue cuantitativa, correlacional, no experimental, corte transversal. Se obtuvo un resultado que muestra que no existe relación significativa entre la Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, dado que ($r=,027$) con una significancia del 0.793 es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula que no existe relación significativa entre ambas variables. En conclusión, con respecto a la hipótesis general, se obtuvo que no existe relación significativa entre la Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, siendo esta de relación directa baja.

Universidad Privada de la Selva Peruana, **Marroquín (2019)** “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del talento humano en la empresa electro Oriente S.A., Iquitos - 2018” su objetivo fue comprobar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del talento humano. El método fue descriptivo correlacional, no experimental, cuantitativo. El resultado mostro una relación estadística significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso de t-b de Kendall = 2,098 y su significancia del $0.036 < 0.05$. Concluyendo que se llegó a comprobar que si existe relación sometida mediante prueba inferencial estadística.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Universidad de Carabobo, **Jaspe (2015)** “Calidad de vida laboral como elemento que influye en el compromiso organizacional. Caso de estudio: Personal administrativo y de servicios generales de una Institución Universitaria Privada” su objetivo fue o determinar el nivel de la calidad de vida laboral del personal administrativo y de servicios generales. El método fue cuantitativo, descriptivo, no experimental. Los o resultados mostraron que existe un nivel “Alto” de Calidad de Vida Laboral en la institución universitaria con un índice de 72,56%. También arroja como resultado que el grado de Compromiso Organizacional del personal es “Alto” con un índice de 64,02% dichos resultados se consideraron favorables. Se concluye que el nivel de la CVL y el grado de Compromiso Organizacional, aun cuando existe una diferencia entre sus índices, son semejantes, es decir, ambos son “Altos”. Esto demuestra que la CVL es un elemento que influye en el Compromiso Organizacional. Siendo esto así y considerando que estas variables, si bien se encuentran en posiciones favorables dentro de los rangos, no hay que pasar por alto que existen deficiencias en la CVL que deben ser mejoradas y lograr con ello la motivación del personal, su bienestar y satisfacción y un compromiso suficientemente fuerte hacia la institución, redundando en que éstos se desempeñen mejor en sus actividades, ejerzan un mayor esfuerzo, integren sus metas y objetivos con los de la institución, entre otros beneficios.

Sa Journal of Industrial Psychology, **Ojedokun, et al., (2015)** realizó una investigación llamada “La percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público de Ghana”, su objetivo principal fue determinar si la calidad de vida laboral está significativamente relacionada con la percepción externa de prestigio y en consecuencia con el compromiso organizacional. El método fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental. Se obtuvo un resultado de una correlación de 0.420 entre las variables con una significancia del 0.034. Llegando a la siguiente conclusión: la previa que tiene la calidad de vida laboral es un efecto significativo sobre compromiso organizacional de los empleados. Así mismo la calidad de vida laboral rebela que podría conducir a la percepción externa de

prestigio y a su vez mayor compromiso organizacional.

European Online Journal of Nature and Social Sciences, **Batvandi y Ghazavi (2017)** “El estudio de la calidad de vida laboral con compromiso organizacional y satisfacción laboral entre los empleados mediante análisis de correlación (estudio de caso: fábrica de fabricación de cartón Aseman de Isfahán)” su objetivo fue conocer la relación de la calidad de vida laboral con compromiso organizacional y satisfacción laboral entre los empleados. El método fue descriptivo correlacional, no experimental, cuantitativo. El resultado mostro un Coeficiente de correlación para la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional ($r= 0.227$) con un grado de significancia del 0.002. Llegando a la conclusión de que hay una relación positiva.

Atlantis Press, **Hasanati (2018)** “El papel de la calidad de vida laboral en relación con el compromiso profesional” su objetivo fue determinar el papel de calidad de vida laboral al compromiso profesional de profesores. El método fue cuantitativo, correlacional, no experimental. El resultado mostro una correlación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso ($r= 0.705$) con una significancia del 0.000. En conclusión, se encontró que la calidad de la vida influye en dos dimensiones de la profesión compromiso: compromiso afectivo y normativo compromiso. Por el contrario, la calidad de vida laboral no afectar el compromiso de continuidad.

International Journal of Humanities and Cultural Studies, **Danaeifar, et al., (2016)** “La relación entre el compromiso organizacional y la calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral de los Empleados del Departamento de Telecomunicaciones de Behbahan” su objetivo fue investigar la relación entre organizaciones compromiso y calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los Empleados. El método fue descriptivo correlacional, aplicado, cuantitativo. El resultado indico una relación positiva entre ambas variables ($r= 0.791$) con una significancia del 0.001. En conclusión, existe una relación positiva significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de la vida laboral y la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Calidad de vida en el trabajo

Según Castro, et al. (2018) refiere a que “Esta se halla relacionada con las situaciones laborales, ya que son características que puedan intervenir en la aparición de inconvenientes en la salud de los colaboradores, porque estos pueden ocasionar apariciones dañinas, como enfermedades y estrés laboral”.

Implica tener una participación proactiva en la solución de dificultades y tomar decisiones apropiadas; de la misma forma esto se relaciona principalmente en la vida cotidiana como también en el desarrollo del trabajo que cumplen los colaboradores en su bienestar, seguridad, satisfacción, identificación e integración al puesto de trabajo, así como en la administración apropiada de su tiempo libre para armonizar su vida laboral y familiar, (Mercedes A, 2014).

En concordancia con el autor Hernández, et al (2017). es “Comprende como un proceso dinámico de la organización, siendo este el componente más importante de una empresa u organización, por que ayuda a incrementar la productividad y al bienestar de los colaboradores”.

Es así que, la calidad de vida en el trabajo se fundamenta en el principio de que la dedicación con la calidad sucede, de manera natural, en los entornos donde las personas participan la calidad de vida en el trabajo de forma satisfactoria en las decisiones que influyen estrechamente en su desempeño. Pero, tal participación, que debería incrementar el desarrollo en el trabajo de cada individuo a su nivel, si no es bien administrada podrá ocasionar un quiebre de la confianza, encubrir relaciones de poder en la municipalidad y promover expectativas de igualdad que sólo pueden ocasionar frustraciones, con lo que provocará un efecto contrario al que inicialmente se haya determinado, (Alves, 2013).

De esa forma el autor Walton (1973) comenta que “Ha sido usada para describir ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico”. El autor concibe el trabajo, en primer plano, como el medio del individuo para ganarse la vida.

De esta manera el autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013) es quien indica las dimensiones con las cuales la investigación se tomó en

consideración porque llega a fundamentar teóricamente cada una de ellas:

Dimensiones de la variable: calidad de vida en el trabajo

2.2.1.1. Dimensión Nivel de remuneración, Seguridad y bienestar

Según el autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013) “indica que la compensación recibida por el trabajo realizado es un concepto relativo, no algo dado, absoluto y es solo un simple consenso sobre los patrones objetivos y subjetivos para juzgar la adecuación de la compensación”.

Según el autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013) señala que es el “estado es quien debe garantizar a la sociedad de manera obligatoria, realizando actividades financieras que poseen metas como: protegerlos, educación, brindar asistencia médica, alimentación y seguridad”.

Son las contraprestaciones que recibe el empleador, en compensación a la labor que realizo, también son las asignaciones sociales que se les reconoce por ley, lo que en consecuencia es un mecanismo esencial, por los servicios que realizó en un periodo determinado (Chanamé, 2020).

Indicadores

A. Remuneración

Poder Judicial (2017) “Se entiende por contrato de trabajo una especie de convenio testamentario, según el cual una parte denominada trabajador se compromete a prestar personalmente servicios a otra denominada empleador en una relación de afiliación, mientras que este último está obligado a pagar al primero por los servicios prestados” (Arévalo, 2021)

B. Seguridad

Vallejo et al. (2017) “Con carácter general, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es una herramienta utilizada por cualquier organización para realizar actividades preventivas, aportando los medios necesarios

de forma organizada y estructurada. A través de su aplicación, las organizaciones pueden reducir los accidentes, aumentando así la productividad, afectando así la economía y las finanzas de la empresa” (Fagua, Hoz, & Morales, 2018).

C. Condiciones de seguridad e higiene

En el desarrollo de su trabajo, los trabajadores estarán expuestos a entornos que tengan un impacto positivo o negativo en su salud. Estas condiciones involucran las características de la organización del trabajo, el entorno y el entorno circundante, que pueden ser considerados como factores de riesgo físicos, químicos, socio-psicológicos, mecánicos y de ubicación. Por lo tanto, el establecimiento de condiciones de seguridad y salud ocupacional está relacionado con la implementación de medidas para eliminar o reducir el riesgo de lesiones o daños a la salud, o el riesgo de daño material a los equipos, maquinaria o infraestructura de la organización. Asimismo, involucran la gestión de la salud de los trabajadores, así como las actividades y recursos de prevención dentro de la organización (Sabastizagal, Astete, & Benavides, 2020)

2.2.1.2. Dimensión Uso y desarrollo de capacidades

Son particularidades psicológicas de la persona de las cuales depende el adquirir conocimientos, habilidades y hábitos, pero no se reducen a estos procesos cognitivos; estas se tornan una posibilidad para el logro de los mismos donde el rol fundamental, entre otras condiciones, está en el proceso, es decir en cómo se enseña, (Rivera M, 2016).

Según el autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013) Es mejorar las condiciones para poder desempeñarse correctamente, al que se le tiene adicionar el valor agregado, que es hacer crecer nuestros talentos para nuestro mejor desenvolvimiento.

Indicadores

A. Contribución de un ambiente laboral

La falta de un clima laboral agradable en la empresa afectará la estabilidad emocional de los empleados, por lo que es muy importante contar con un clima

laboral favorable en la organización entendiendo los comportamientos individuales, desarrollando acciones y sistemas orientados al logro de las metas, porque si los empleados desarrollarse en sus actividades Si se sienten motivados, seguros y cómodos, su desempeño será eficiente y eficaz, conduciendo a la realización de los objetivos de la empresa. (Chirinos, Meriño, & Martínez, 2018)(P.58)

B. Independencia

Según Villatoro y Sahagún (2015), Este concepto tiene como objetivo eliminar definiciones de inclinación negativa (deficiencia, limitación, discapacidad, invalidez, discapacidas) que invisibilizan permanentemente las capacidades y potencialidades de este colectivo, y exigen decisiones y pleno reconocimiento de derechos dignos. (Portacio, Sahagún, & Vales, 2020)

C. Equipo de trabajo

En el trabajo en equipo, la cooperación de comunicación e información entre los integrantes es indispensable, pues en esta nueva e innovadora dinámica de trabajo, se requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, así como la organización de los roles en equipo. -estima y estabilidad laboral. Del mismo modo, lleve a cabo una adecuada gestión del equipo y siga las siguientes recomendaciones: Escuche las opiniones de otras personas, ya sea una buena idea o una mala idea. (Recuerde el principio de la buena escucha). Si hay algo que no se entiende o no ha quedado claro, explicar la duda.

- Si hay algo que no comprende o no está claro, explique la pregunta.
- Escuche lo que dicen los demás, ya sea una buena idea o una mala idea. (Recuerde, todas las ideas son válidas).
- Al comentar sobre cosas válidas o inválidas, centre sus opiniones en ideas en lugar de en personas. (Ir a personalizar ideas)
- Enriquecer el trabajo y las ideas del resto del equipo de trabajo. (no “matar” las ideas).
- Luchar por las ideas propias si son correctas, pero sin exceso, si la oposición es fuerte hay que aprender a ceder. (Recuerde el término consenso). (Ayoví, Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones, 2015)

2.2.1.3. Dimensión Oportunidad de progreso y estabilidad

Según el autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013) menciona que “es un factor esencial el cual proporciona a los empleados mejoras en sus competencias profesionales y capacidades interpersonales, abriendo oportunidades para su crecimiento persona como también para la institución o empresa”.

Son las oportunidades que nos permiten crecer y poseer una buena solvencia, pero hoy en día no se dan las cosas así, ya que muchas veces los empleos que buscan las personas son insuficientes, lo que quiere decir que las oportunidades laborales son muy bajas (Jiménez P. , 2019).

Indicadores

A. Promociones

La gestión de talento humano, en las municipalidades, representa un factor estratégico que contribuye en la generación de la competitividad y calidad de los servicios locales, por lo tanto se convierte en una disciplina, que tiende un puente conceptual, de la gestión del recurso humano y la competitividad institucional, porque a través de ella, se logra ventajas competitivas, esto permite, aplicar sistemas de gestión del talento humano; así como reconocer, que solo el factor humano permite el éxito en las organizaciones, aplicando los procesos de selección, capacitación, desarrollo de competencias a sus colaboradores; finalmente la dirección estratégica de los recursos humanos, aportan valor y su práctica continua conduce a mayores resultados positivos de las organizaciones, generando desde luego ventajas competitivas, el recurso humano, es muy valioso para la organización, porque es el único que posee los conocimientos, experiencias, actitudes y habilidades, que se deben fortalecerse permanentemente. (Anastacio, García, & Mego, 2020)

B. Retroalimentación

Según Hattie y Timperley creen que la retroalimentación tiene un impacto muy poderoso en el aprendizaje, aunque la investigación realizada no siempre muestra evidencia de su impacto. Por lo tanto, exploran los tipos de

retroalimentación y las condiciones en las que ocurre. Identificaron cuatro tipos de retroalimentación: una centrada en la tarea, proporcionando información sobre logros, aciertos, errores, etc .; centrada en la tarea, refiriéndose a información como el nivel de comprensión, procesos cognitivos, estrategias utilizadas, etc .; centrándose en autorregulación, brinda información para desarrollar la autonomía, el autocontrol y el aprendizaje autónomo; orientado a las personas, enfatizando el desarrollo personal, el esfuerzo y el compromiso con el proceso de aprendizaje. (Canabal, 2017)

C. Horarios flexibles

Las diferentes etapas de la evolución de las normas de horario de trabajo son esencialmente uno de los siguientes objetivos: a) proteger a los trabajadores; b) organizar el horario de trabajo de manera flexible, y c) coordinar la vida laboral, familiar y personal. Entonces, la última reforma laboral se centra en el segundo objetivo, la flexibilidad. Esta flexibilidad en la jornada laboral define claramente el reparto de la jornada; de esta forma, a través de una normativa flexible sobre los aspectos cualitativos de la jornada laboral, se trata de dar respuesta a las necesidades empresariales de carácter productivo para promover una mejor y más rápida atención a los temporales. necesidades. (Rodríguez, 2017)

2.2.1.4. Dimensión Integración social en el trabajo

Para ayudar a los equipos a lograr una buena integración laboral y personal, es necesaria una estrategia que genere una comunicación abierta y honesta entre los líderes y los empleados, fomenta grupos de trabajo inclusivos en los que las personas son valoradas por sus conocimientos y respetadas más allá de condición física y preferencias, todo ello menciona el autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013).

Indicadores

A. Ambiente agradable

Alta productividad y alto entorno de trabajo. Esta es la situación más ideal, ya que refleja que se están logrando los objetivos del grupo de trabajo y la propia

empresa, y se ha logrado la conexión exitosa entre ambos. Se eleva el clima laboral, aumenta la eficiencia de los empleados y se obtiene una alta productividad, lo que a su vez fortalece el propio clima laboral, creando una sinergia de circulación continua y autoalimentación (Piligua & Artega, 2019)

B. Programas de salud

Según Carrasco (2011) “Es un instrumento para operacionalizar las políticas de salud a través de la planeación, ejecución y evaluación de acciones de promoción, prevención, tratamiento y recuperación de la salud”.

C. Compañerismo

Ser un buen socio es comprensión y apoyo desinteresado. En grupo, se traduce en una actitud colaborativa y compromiso mutuo entre los miembros. Es por eso que la valoración personal de cualquiera de los miembros del grupo no tiene nada que ver con el grado de amistad que existe entre ellos. (Barrantes, 2019)

2.2.2. Compromiso laboral

Es cuando un empleado decide cumplir sus obligaciones laborales, proyectándose a efectuar sus propósitos para alcanzar tareas que coadyuven a un buen compromiso y clima laboral, por lo que tienen que encontrarse motivados y comprometidos, con ello, lograr la excelencia (Lundin, 2018).

Mehech et al. (2016) Precisa: “son las actitudes que emplean los trabajadores, sobre la que demuestran su compromiso, rendimiento, orgullo, etc. con la empresa en la que laboran y formar parte de ella” (p.9). a ello el Diario Gestión (2016) dice encontrarse comprometido con el trabajo no significa siempre que el empleador este orgulloso o satisfecho con lo que realiza, por lo que las empresas buscan trabajadores que sientan orgullosos con la labor que realizan y por consiguiente contagien a todos, lo que resultaría una estabilidad en la empresa.

Según los autores Mer y Allen (1997) citado en el artículo de (Peña & Díaz, 2016, pág. 3) mencionan que “es una serie de impresiones relativas y/o creencias de los empleados sobre la organización, caracteriza la relevancia entre las personas y la organización. Refleja el deseo, la necesidad o la obligación de

permanecer en la organización”.

De esta manera se consideró al autor Mer y Allen quienes plantearon las tres dimensiones ya que da una explicación adecuada de esas 3 facetas por ende se utilizará en la investigación:

Dimensiones de la variable: Compromiso laboral

Según los autores Mer y Allen (1997) existen tres tipos de dimensiones para el Compromiso organizacional, lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero en tres facetas. De esa manera se pudo obtener la información de los autores (Peña & Díaz, 2016).

2.2.2.1. Dimensión Compromiso afectivo

Dentro de las empresas, es la afinidad psicológica que tiene el trabajador con la cultura, con los valores y su filosofía, lo cual, conlleva a la participación voluntaria del colaborador con su organización, creando un vínculo emocional, (Peña & Díaz, 2016, pág. 4).

Indicadores

A. Trabajo permanente

El trabajo permanente generalmente se refiere al empleo regular a tiempo completo que a menudo incluye beneficios, como seguro médico, tiempo libre pagado y planes de ahorro para la jubilación. Aunque no existe un requisito legal de que los empleados de tiempo completo reciban beneficios, la regla general es que un empleador que ofrece beneficios a algunos empleados de tiempo completo debe ofrecerlos a todos esos trabajadores. (Spiegato, 2021)

B. Empatía

La característica de las personas empáticas es su afinidad y un sentido de identidad con los demás. Es saber escuchar a los demás y comprender sus problemas y emociones. Cuando alguien dice "Hay una resonancia directa entre nosotros", quiere decir que hay una buena conexión, una identificación directa. La empatía es lo opuesto al disgusto, porque el contacto con los demás produce

placer, alegría y satisfacción. La empatía es una actitud positiva que puede construir relaciones saludables y producir una mejor convivencia entre las personas (Rivero, 2019)

C. Identificación laboral

Según el autor Ruiz menciona que la satisfacción laboral es una actitud fundamental que el colaborador muestra frente al trabajo y es un predictor del comportamiento humano ante el ámbito laboral y personal. Además, es considerada como un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo. Es por ello que hoy en día se busca que los colaboradores asimilen la cultura organizacional a la que pertenecen y se logren identificar con ella, de tal forma que permanezcan estables dentro de la organización. (Pérez & Campana, 2019).

2.2.2.2. Dimensión Compromiso normativo

El compromiso normativo es cuando los colaboradores presentan estima y perciben fidelidad por la empresa y es su responsabilidad mantener el vínculo empresarial, como un deber. También, es el intercambio de normas representativas, conductas personales, que se dan debido a la influencia social que evoluciona dentro la empresa. Es decir, el colaborador se siente comprometido a continuar en la organización porque considera que este lugar es su principal centro de apoyo, (Peña & Díaz, 2016, pág. 4).

Indicadores

A. Participación laboral

Implica desafíos tanto conceptuales como prácticos. Es habitual considerar que una persona es económicamente activa (o forma parte de la fuerza laboral o fuerza de trabajo) cuando está ocupada o desocupada, lo que a su vez nos lleva a la necesidad de definir estos dos últimos conceptos. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), las personas ocupadas son aquellas que durante un período de referencia corto se dedicaban a alguna actividad para

producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios. Dentro de los ocupados se incluye a las personas que trabajaron, pero también a las que no trabajaron debido a la ausencia temporal o a la organización del tiempo de trabajo (como trabajo por turnos u horarios flexibles). En cuanto a la condición de desocupación se determina por la búsqueda activa de trabajo. (Marchionni, Gluzmann, Serrano, & Bustelo, 2019).

B. Presentación de informes

El informe debe tener al menos dos características básicas: a) El tema del informe lo lee porque es bueno y consistente; b) Otros que no necesariamente se especializan en el tema del documento pueden entenderlo sin dificultad. La formulación del informe debe tener un marco lógico de investigación basado en la validez de las ideas expresadas. También debe mencionar con precisión la tecnología utilizada para recopilar los datos que la respaldan y los procedimientos de trabajo utilizados. Por ejemplo, si se trata de un método basado en entrevistas, mencione su propósito, la tecnología utilizada en el proceso de preparación y los criterios para la selección de los entrevistados. En este criterio de selección, es necesario señalar las características comunes de los encuestados en la asignatura o los factores que los distinguen entre sí (Fuentes, 2003)

C. Asesoramiento e información

La Gerencia de Asesoría Jurídica, es el órgano de asesoramiento que desarrolla funciones consultivas en materia jurídica, encargado de organizar, coordinar, evaluar y supervisar la ejecución de actividades de carácter jurídico. Brindar asesoramiento sobre la adecuada interpretación, aplicación y difusión de las normas de competencia municipal. La Gerencia de Asesoría Jurídica depende funcional y jerárquicamente de la Gerencia Municipal y está bajo la responsabilidad de un funcionario de confianza, con el cargo de Gerente de Asesoría Jurídica. (Municipalidad distrital Manantay, 2019)

2.2.2.3. Dimensión Compromiso de continuidad

Es el inconveniente que tiene el usuario para finalizar el vínculo con una empresa, debido a la escases de una mejor oferta o al costo que generara el

cambio. Por ello, los clientes internos, se comprometen cuando creen que no tendrán una mejor opción laboral y muestran predisposición al colaborar con su organización, debido a lo que puede ocasionar la desvinculación laboral. Es decir, al desligarse de la organización pueden dejar de percibir sueldo, beneficios sociales, comisiones y todos los beneficios que le brinde su organización por trabajar en ella, (Peña & Díaz, 2016, pág. 4).

Indicadores

A. Inversión de tiempo

El tiempo es el único recurso que, bien invertido, puede transformarse en cualquier otra cosa que quieras: conocimiento, experiencias e incluso dinero. Por supuesto, no es una transacción inmediata, generalmente cuando inviertes tiempo la recompensa llega en el futuro. Es por eso es que a muchas personas les cuesta trabajo valorarlo y darle la importancia que tiene. (Muñiz, 2021)

La administración del tiempo trata del arte de asegurarlo para el beneficio de las personas. Su manejo adecuado garantiza no solo el orden personal, sino el de las empresas, las familias, las instituciones y las sociedades en general, a sabiendas de que el tiempo es un invariable recurso que, a medida que llega, sigue su ritmo, y cuando menos nos damos cuenta se convierte en pasado, en historia, de manera que cuando se habla de administrarlo se hace referencia a darle buen uso, a invertirlo en lo que realmente cobra sentido y es altamente significativo para cada quien; de hecho, vamos por la vida ejecutando un sinnúmero de decisiones y acciones que, según el juicio personal, se priorizan, y esto quiere decir que muchas otras se descartan. Eso significa que administrar la gestión del tiempo no se refiere solamente a estar ocupados, sino a cumplir con objetivos y metas; tampoco se trata de vivir agitados en el correr, correr, sin disfrutar de las actividades que se hacen durante el tiempo del que disponemos. Otros incluso piensan que trabajar bajo la presión del tiempo es favorable, aunque quizás resulte lo contrario, e incluso puede convertirse en un activismo incontrolable, intolerable, tedioso o rutinario; entonces es posible que se descuiden y se vean seriamente afectados factores importantes de la vida personal, afectiva, familiar u otros. (Pérez A. , 2016)

B. Renuncia

Chang en cuanto cognición de retirada organizacional, las IR se presentan como el paso final en el proceso de toma de decisión de renuncia al puesto de trabajo. Este fenómeno, sin embargo, no se presenta de forma inocua y sin consecuencias: se ha informado que las IR impactan de manera negativa en la organización y en el trabajador, generando ausentismo, frustración, disminución de la motivación, falta de creatividad y bajo rendimiento. (Vaamonde, 2019)

C. Importancia

La jornada máxima legal tiene como finalidad limitar el tiempo de trabajo para que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo libre (derecho al ocio), obtenga ingresos adicionales (horas extras), evite daños en su salud (enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo), entre otros aspectos. Su regulación tiene importancia, pues nos encontramos en una nueva revalorización del tiempo libre, donde la tecnología ayuda en la eficiencia y se busca que el trabajador se capacite para que sea más productivo (sin tener que trabajar más tiempo) logrando que, de esa forma, se reduzca el conflicto social. Un caso interesante es el de los abogados que prestan servicios en firmas, quienes si bien en varios países como el Perú son considerados como autónomos o en regímenes especiales, sufren temas relacionados al estrés y sus consecuencias, lo que viene generando algunas discusiones sobre como medir su trabajo (horas facturables u otros elementos). (Ávalos, 2019) (P.18)

D. Apoyo a las otras áreas

En el trabajo en equipo son básicas la cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros, porque en esta nueva y novedosa dinámica de trabajo requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, incluye. además, la organización de los roles de dicho equipo, imprimir unas dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral. Asimismo, realizar una gestión de equipo adecuada y seguir las siguientes recomendaciones:

Escuchar lo que los demás tengan que decir, tanto si parece una buena

idea o mala. (Recordar los principios de la buena escucha).

- Si hay algo que no se entiende o no ha quedado claro, explicar la duda.
- Escuchar lo que los demás tengan que decir, tanto si parece una buena idea o mala. (Recuerde que todas las ideas son válidas)
- Buscar los aspectos positivos de las ideas y acciones. (No refutar las ideas emitidas por otros).
- Enfocar las opiniones hacia las ideas y no las personas al comentar algo que funciona o no funciona. (Despersonalizar las ideas)
- Enriquecer el trabajo y las ideas del resto del equipo de trabajo. (no “matar” las ideas).
- Luchar por las ideas propias si son correctas, pero sin exceso, si la oposición es fuerte hay que aprender a ceder. (Recuerde el término consenso). (Ayoví, 2019)

2.3. Definición de términos básicos

Condiciones laborales

Son aquellas que impiden que el trabajador se vea afectado por factores laborales. (Ortega, Rodríguez, & Hernández, 2017)

Clima laboral

Nace de las necesidades diarias, que, a pesar de no tener un concepto específico, sus definiciones se han o formado con el paso de los años, siendo dimensiones importantes (Jiménez & Jiménez, 2016)

Responsabilidades

Ser capaz de tomar decisiones conscientemente, llevar a cabo conductas que persigan mejorarse a uno mismo y/o ayudar a los demás. (Sanchez, 2018)

Trabajo en equipo

La cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros, (Caicedo, 2019)

Comunicación interna

Es la transferencia de información, ideas, conocimientos o emociones mediante símbolos convencionales, lo que propicia el entendimiento entre una persona y otra. (Pazmay & al, 2017)

Motivación

Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. (Huilcapi & al, 2017)

Supervisión laboral

Es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo, (Gomez, 2015)

Apoyo

Es uno de los factores que influyen eficazmente en la productividad de los profesionales, (Vásquez, 2016)

Evaluación de trabajo

Es especialmente útil para analizar si los objetivos de los trabajadores se están cumpliendo o no y poder tomar decisiones que desbloqueen al trabajador y le permitan seguir trabajando y logrando objetivos, (Ruben, 2021).

Salarios

Es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata, (Caballero, 2015).

Ambiente laboral

Está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo, (Vargas, 2021)

Empleado

Contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario, (Gil, 2015).

Gestión del tiempo en el trabajo

Es un método mediante el cual, dividimos el recurso valioso del tiempo en distintas tareas y acciones buscando siempre cumplir los objetivos trazados y obtener mayor productividad, eficiencia y al final felicidad y satisfacción con nosotros mismos y con los demás, (Ruiz, 2020)

Permanencia laboral

Es la duración de una persona en una misma organización independiente del cargo o función que realice, (Veliz, 2018)

Compromiso laboral

Se interpreta cuando el nivel de compromiso y esfuerzo que un colaborador deposita sobre su trabajo puede ser identificado por el área de Recursos Humanos, y puede ser medido y analizado en beneficio de la misión y visión de la compañía, (Perez, 2021)

Obligaciones laborales

Los empleadores deben de cumplir una serie de obligaciones laborales sujetas a fiscalización administrativa, (Redacción la ley, 2021)

Satisfacción laboral

Es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo, (García, 2020)

Seguridad laboral

Es un área fundamental en cualquier empresa. Su desempeño impacta directamente en el negocio y el bienestar de los funcionarios, (Silva, 2020).

Área administrativa

Ha de saber analizar los procesos, entradas y salidas para poder ofrecer mejoras a la empresa y, por otro lado, a partir de números reales, ha de saber exponer dónde es posible reducir costes e invertir, (Administración y finanzas, 2017).

Registro de jornada

Los registros deben ser hechos en el momento, es decir la hora de inicio debe de ser registrada cuando la persona trabajadora comienza su jornada laboral y la hora de finalización cuando la termina, (Areal laboral, 2021).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Ho: La calidad de vida en el trabajo no relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ha: La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

Ho: El nivel de remuneración, seguridad y bienestar se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ha: El nivel de remuneración, seguridad y bienestar se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ho: La vinculación que existe entre el uso se vincula significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ha: La vinculación que existe entre el uso se vincula significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ho: La oportunidad de progreso y estabilidad se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ha: La oportunidad de progreso y estabilidad se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ho: La integración social en el trabajo concuerda significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021

Ha: La integración social en el trabajo concuerda significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

3.2. Variables de estudio

Variable 1: Calidad de vida en el trabajo

Variable 2: Compromiso laboral

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Calidad de vida en el trabajo:

Según el autor Ospina (2019) es “es la satisfacción de los empleados con las tareas asignadas, el entorno laboral y el lugar de trabajo”.

3.2.1.2. Compromiso laboral:

Según el autor Hernández, et al (2018) “Considera diversos aspectos, como el apego emocional a la organización y el costo percibido por los trabajadores, que se ven involucrados cuando los empleados deciden si dejar la organización o permanecer en la organización”.

3.2.2. Definición de operacional

3.2.2.1. Calidad de vida en el trabajo

Generalmente se refiere a la satisfacción de los trabajadores con su trabajo como es el nivel de remuneración, la seguridad y el bienestar, esta es una forma diferente de ver y evaluar la vida interna de la municipalidad, asimismo de ver el uso y su desarrollo de sus capacidades porque por supuesto la eficiencia laboral no se descuida, asimismo se ve las oportunidades de progreso y estabilidad, también la integración social en el proceso de búsqueda del desarrollo y bienestar

de los empleados

3.2.2.1.1. DIMENSIÓN 1: Nivel de remuneración, Seguridad y bienestar

Son los pagos correspondientes que se les da a un trabajador por haber brindado su tiempo laboral en un establecimiento determinado, como también la seguridad y bienestar de cada uno de los trabajadores que pertenecen a una organización, también son las asignaciones sociales que se les reconoce por ley, lo que en consecuencia es un mecanismo esencial, por los servicios que realizó en un periodo determinado

INDICADORES

Remuneración del mercado: Es el pago que se da a conocer en el contrato de trabajo.

Seguridad: es la prevención y protección frente a los accidentes; controla la actuación del trabajo en su entorno laboral de cada individuo.

Condiciones de higiene: Son las características de la organización del trabajo, el ambiente y su entorno laboral.

3.2.2.1.2. DIMENSIÓN 2: Uso y desarrollo de capacidades

Es mejorar las condiciones para poder desempeñarse adecuadamente.

INDICADORES

Contribución de un ambiente laboral: Es difundir un buen clima entre los trabajadores.

Independencia: Son aquellas personas que tiene una idea clara sobre el tipo de actividad que quieren hacer y elaboran todo un plan.

Trabajo en equipo: Significa evaluar y corregir conjuntamente algún problema o lo que están desarrollando.

3.2.2.1.3. DIMENSION 3: Oportunidad de progreso y estabilidad

Es donde los trabajadores mejoran sus competencias profesionales y

capacidades interpersonales.

INDICADORES:

Promoción laboral: Es un método en el cual impulsa al trabajador a poder desempeñar con más eficacia sus actividades dentro de la organización.

Capacitación: Es una herramienta muy útil que puede llevar a un trabajador a mejorar sus destrezas dentro de las actividades laborales.

Horarios flexibles: Permite a los trabajadores poder desempeñar sus actividades al 100% mejorando la calidad de vida laboral.

3.2.2.1.4. DIMENSION 4: Integración social en el trabajo

Es la comunicación abierta y honesta entre los trabajadores, en el cual cada integrante nuevo llega a ser valorado por sus conocimientos y respetadas más allá de condición física.

INDICADORES:

Ambiente agradable: Es el ambiente laboral en el cual el trabajador desempeña sus actividades los cuales tienen que estar en óptimas condiciones laborales para lograr el objetivo de la organización.

Programas de salud: Su objetivo es regular las condiciones en las que tienen que desarrollarse las actividades y de prevenir los accidentes y los daños a la salud.

Compañerismo: Se ve reflejado en el buen trato, el cual se brinda a las demás personas, asimismo se refleja en lo grupal.

3.2.2.2. Compromiso laboral

Son personas con compromisos normativos y continúan trabajando en la organización porque creen que es su responsabilidad, o porque son conscientes de la presión social para hacerlo, o porque se sienten responsables en base a los beneficios obtenidos anteriormente como es: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2:

3.2.2.2.1. DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo

Es el respeto hacia el trabajador con la cultura, sus valores y filosofía.

INDICADORES

Trabajo permanente: Se refiere al empleo regular a tiempo completo que a menudo incluye mejores beneficios.

Empatía: Es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra.

Identificación laboral: Es con lo que el trabajador de una empresa se identifica frente al resto de su entorno y permite ver el compromiso, elevando así las posibilidades del éxito de la empresa.

3.2.2.2.2. DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo

Es cuando los colaboradores presentan estima y perciben fidelidad por la empresa y es su responsabilidad.

INDICADORES

Participación laboral: Se trata de participar en cada una de las actividades ya sea en la toma de decisiones relevantes para la empresa o en el beneficio de uno misma.

Informes: Es un texto que se da cuenta del estado actual o de los resultados de un estudio.

Dirigir y controlar: Es estimular a los trabajadores de la empresa para que desempeñen su actividad con altos niveles de rendimiento.

3.2.2.2.3. DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad

Es el compromiso de continuidad dentro de una empresa los cuales comprometen cuando creen que no tendrán una mejor opción laboral y muestran predisposición al colaborar con su organización, debido a lo que puede ocasionar

la desvinculación laboral.

INDICADORES

Renuncia: Es el comunicado que hace el trabajador para renunciar a su empleo de manera voluntaria.

Inversión de tiempo: Es el tiempo dado a una empresa por un trabajador.

Importancia del personal: Se trata de satisfacer a trabajador de esa manera hará las cosas bien y, en consecuencia, se conseguirán los objetivos de la empresa

Apoyo social: Se relaciona de forma positiva con los trabajadores y equipos más eficaces.

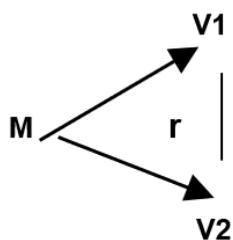
3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El **tipo** de estudio es **aplicada** puesto que de conformidad con el autor Hernández (2019) nos menciona que “es conocer las realidades de un tema en específico”. Por ende, la investigación dará a conocer el nivel de calidad de vida laboral y el compromiso dentro de la municipalidad.

3.3.2. Nivel de investigación

El **nivel** de investigación fue **descriptivo correlacional**. En base del autor Hernández (2019) indico que el nivel es aquella que busca especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir que únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a la que se refiere la investigación. De esa forma la investigación se describirá ambas variables y luego se conocerá el grado de relación que tienen.



Dónde:

M: Representa la muestra de 70 trabajadores.

V1: Calidad de vida en el trabajo

V2: Compromiso laboral

r: Es el coeficiente de correlación entre las observaciones de V1 y V2

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue **no experimental transversal** según el autor Hernández (2019) señaló que “Se realiza, sin modificar deliberadamente las variables y observando los fenómenos, en su entorno natural, para luego estudiarlos”.

La investigación se desarrolló sin manipular las conductas de los trabajadores, solamente se pedirá la opinión de los trabajadores, asimismo el estudio se llevó a cabo en el mes de junio del año 2021.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Pino (2018) precisa que la población es un conjunto formado por todos los elementos a estudiar. Cada uno de los elementos se denomina individuo. Un individuo no tiene que ser una persona física, puede ser una familia, un día, un negocio, etc. De esa manera la población fue:

Trabajadores del área administrativa	70
Total	70

3.5.2. Muestra

En efecto, la muestra de la investigación, fue no probabilística, porque se seleccionará a conveniencia del investigador, en concordancia con el autor Hernández (2019) indica que son “la decisión elegida por motivó circunstanciales propias de la realidad y del estado en que llegan los colaboradores”, en la investigación se seleccionó a 70 trabajadores de la municipalidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas como un equipo de herramientas procedimentales entrañan un previo conocimiento en torno a su empleo y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador (Carrasco S. , 2018). Para la investigación se aplicó la encuesta a los trabajadores para conocer el nivel de calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral.

Encuesta

En concordancia con el autor Carrasco (2018) las encuestas “consiste en una interrogación verbal o escrita el cual desarrolla a las personas con la meta de tener una información clara”.

De esa manera:

La encuesta para la primera variable está conformada por 4 dimensiones de los cuales para el nivel de remuneración, seguridad y bienestar tiene 3 ítems (1, 2, 3) seguido del uso y desarrollo de capacidades el cual también llega a tener 3 ítems (4, 5, 6). Seguido de las oportunidades de progreso y estabilidad que está conformado también de 3 ítems (7, 8, 9) y por último la integración tiene 3 ítems (10, 11, 12).

Para la segunda variable sobre el compromiso laboral está conformado de tres dimensiones los cuales el primero que es sobre el compromiso afectivo tiene 3 ítems (1, 2, 3); seguido del compromiso normativo que está conformado por 3 ítems (4, 5, 6) y por último el compromiso de continuidad el cual tiene 4 ítems (7, 8, 9, 10).

3.5.4. Instrumentos de recolección de datos

Según el autor Carrasco (2018) señala que “son aquellos dispositivos, herramientas o medios impresos los cuales se hacen uso para constar las entrevistas o también observaciones”.

Cuestionario

Según Hernández (R., 2019) menciona que esta son preguntas racionales, ordenadas de manera coherente, tanto del desde el punto de vista lógico como también psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que se usa generalmente para responder por escrito la persona que es interrogada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador.

De esa forma para la primera variable: calidad de vida en el trabajo se tiene un total de 37 ítems. Seguido de la variable 2: compromiso laboral el cual consta de 17 ítems.

Validez de ambos instrumentos de medición a utilizar

Para la presente investigación se realizará la validez de contenido mediante criterio de expertos por dos docentes de investigación y/o administración.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
, 600	22

Fuente: En la tabla 1 se analizaron 22 datos procedentes del 20% del total de la muestra de estudio.

En este sentido, se puede observar que para los 22 ítems planteados en el cuestionario sobre la variable calidad de vida laboral y compromiso laboral, el valor del Alfa de Cronbach fue de 0,600 aceptable. Po lo cual, se concluyó que el instrumento es fiable.

La validación de los instrumentos se dio por el juicio de expertos:

Tabla 2

Validación

Cargo	Nombre	Calificación
Magister	Ernesto Arce Guevara	Aplicable
Magister	Edmundo González	Aplicable

Fuente: elaboración propia

3.6. Métodos de análisis de datos

El método que se aplicará será estadística descriptiva; para ello se utilizarán cuestionarios para luego procesarlos en el programa SPSS versión 25 de ahí poder procesar los gráficos descriptivos, como también para poder ver la correlación entre ambas variables. Su finalidad es conseguir información que servirá para resolver nuestro problema de investigación.

Se presentó una solicitud a la municipalidad de Azángaro, se aplicó un instrumento de encuesta a los trabajadores del área administrativo. Se organizó las mediciones obtenidas, para poder analizarlos. Para el procesamiento estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, la información se realizó mediante tablas y figuras con sus respectivas descripciones, análisis e interpretaciones de los resultados hallados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de la variable 1 y variable 2

4.1.1. Variable 1: Calidad de vida en el trabajo

Calidad de vida en el trabajo de la municipalidad provincial de Azángaro.

4.1.1.1. Dimensión 1: Nivel de remuneración, seguridad y bienestar

Tabla 3

Nivel de remuneración, seguridad y bienestar en la Municipalidad de Azángaro.

Nivel de remuneración, seguridad y bienestar	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La remuneración que recibe es aceptable de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña	15	21%	25	36%	15	21%	14	20%	1	1%	70	100%
El entorno laboral donde desempeña sus actividades diarias es seguro	8	11%	22	31%	21	30%	18	26%	1	1%	70	100%
Las condiciones de higiene en la municipalidad son adecuadas	6	9%	23	33%	26	37%	14	20%	1	1%	70	100%

Fuente: Propia

Interpretación: Según la tabla 3, el 36% precisaron que es tan en desacuerdo con la seguridad laboral y también su salud son malos esto provocado por la inadecuada compensación recibida por el trabajo realizado y también por la seguridad baja que hay en la municipalidad, también el 31% señalaron lo mismo ya que el nivel de pago y la seguridad no son acordes con la ley establecida y el 37% señalaron que están indecisos con respecto a la calificación que se debería de dar en la seguridad y el bienestar del personal de la municipalidad.

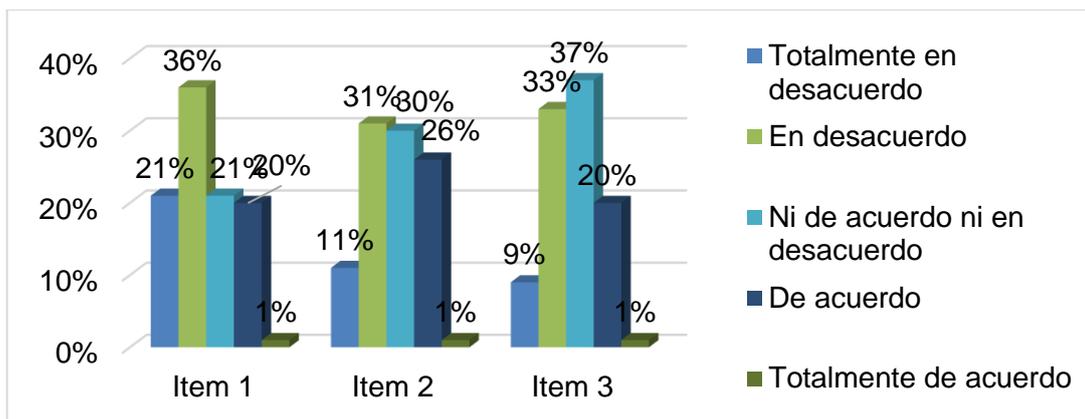


Figura 1. Nivel de remuneración, seguridad y bienestar en la Municipalidad de Azángaro

Fuente: Matriz de datos

4.1.1.2. Dimensión 2: Uso y desarrollo de capacidades

Tabla 4

Uso y desarrollo de capacidades de la municipalidad de Azángaro

Uso y desarrollo de capacidades	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La municipalidad proporciona todo lo necesario para realizar las actividades laborales	7	10%	30	43%	20	29%	12	17%	1	1%	70	100%
Expresan sus opiniones e ideas en su área de trabajo	4	6%	10	14%	16	23%	33	47%	7	10%	70	100%
Existe el trabajo en equipo dentro de la municipalidad.	8	11%	11	16%	20	29%	29	41%	2	3%	70	100%

Fuente: Propia

Interpretación: Según la tabla 4, el 43% señalaron que están en desacuerdo con la municipalidad debido a que no proporciona lo necesario para sus actividades que realizan dentro de la municipalidad esto debido a que no se adecuando al desarrollo de actividades de sus ares laborales, sin embargo el 47% mencionaron que están de acuerdo con la expresión de opinión y sus condiciones para poder desempeñarse son apropiadas a diario para mejorar y por último el 41%

mencionaron que están de acuerdo ya que tienen las habilidades necesarias para enfrentar cualquier problema y también adquirir el conocimiento necesario como el trabajo en equipo.

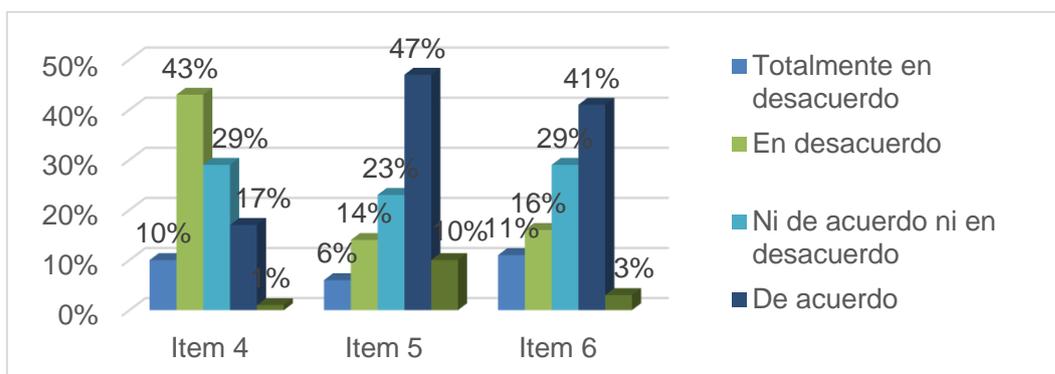


Figura 2. Uso y desarrollo de capacidades de la municipalidad de Azángaro

Fuente: Matriz de datos

4.1.1.3. Dimensión 3: Oportunidades de progreso y estabilidad

Tabla 5

Oportunidades de progreso y estabilidad de la municipalidad de Azángaro

Oportunidad de progreso y estabilidad	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La municipalidad promociona a los trabajadores.	10	14%	22	31%	27	39%	9	13%	2	3%	70	100%
La municipalidad brinda capacitación sobre las funciones que se debe cumplir	14	20%	20	29%	19	27%	14	20%	3	4%	70	100%
Existe horarios flexibles para atender mis necesidades personales	9	13%	20	29%	24	34%	14	20%	3	4%	70	100%

Fuente: propia

Interpretación: según la tabla 5, el 39% de los trabajadores mencionaron que las no están de acuerdo ni en desacuerdo con la promoción que presenta la municipalidad a los trabajadores los cuales tienen oportunidades que tiene de progresar profesionalmente, también se pudo evidenciar que el 27% mencionaron de la misma forma que con las promociones de la municipalidad el cual no se interesa por el progreso de su personal para mejorar, ya sea en las actividades de

atención a los usuarios, etc., asimismo el 34% señalaron que están indecisos con los horarios para atender las necesidades de los trabajadores.

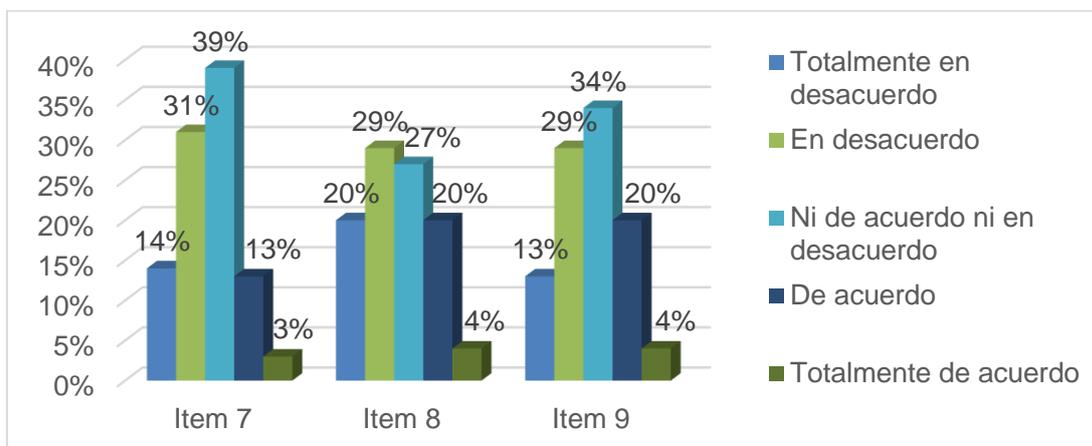


Figura 3 Oportunidades de progreso y estabilidad de la municipalidad de Azángaro

Fuente: Matriz de datos

4.1.1.4. Dimensión 4: Integración social en el trabajo

Tabla 6

Integración social en el trabajo de la municipalidad de Azángaro

Integración social en el trabajo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Considero que hay un ambiente agradable para desempeñarme en mis actividades laborales	5	7%	18	26%	27	39%	19	27%	1	1%	70	100%
La municipalidad lleva a cabo programas de salud ocupacional	13	19%	13	19%	22	31%	20	29%	2	3%	70	100%
En la municipalidad existe compañerismo	5	7%	19	27%	21	30%	21	30%	4	6%	70	100%

Fuente: Propia

Interpretación: Según la tabla 6, el 39% indicaron que el ambiente es regular para poder desempeñar sus actividades laborales debido a que no hay una comunicación abierta con los trabajadores y esto ocasiona que no se adecuen a sus actividades laborales rápidamente, por otro lado el 31% señalaron que también

es regular debido a que reciben una bienvenida abierta y honesta por parte de los trabajadores y por último el 26% solo en algunas ocasiones hay un programa de salud y el 30% llega a estar de acuerdo con que hay un compañerismo adecuado.

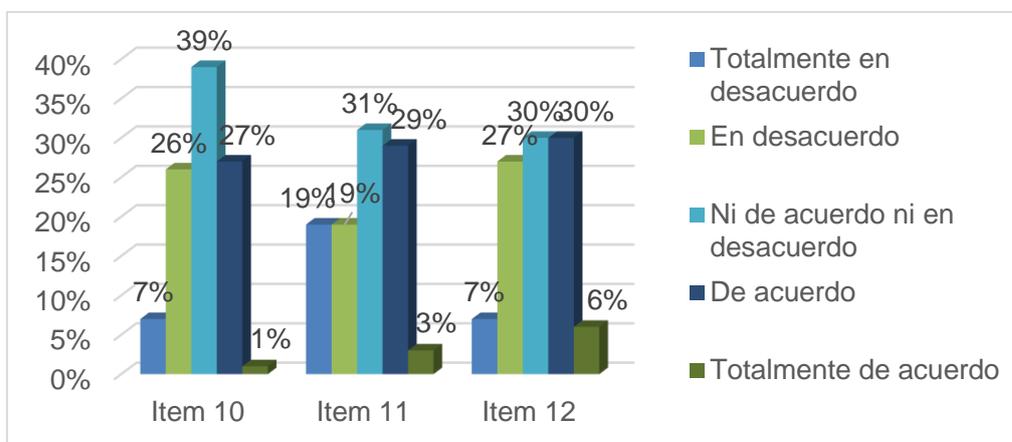


Figura 4. Integración social en el trabajo de la municipalidad de Azángaro

4.1.2. Variable 2: Compromiso laboral

4.1.2.1. Dimensión 1: Compromiso afectivo

Tabla 7

Compromiso afectivo de la municipalidad de Azángaro

Compromiso afectivo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Consideras que el trabajo que realizas es permanente en la municipalidad	5	7%	6	9%	21	30%	29	41%	9	13%	70
Consideras los problemas de la municipalidad como propios	3	4%	13	19%	22	31%	22	31%	10	14%	70	100%
Te identificas con las labores que realizas dentro de la municipalidad	3	4%	1	1%	5	7%	39	56%	22	31%	70	100%

Fuente: propia

Interpretación: De la Tabla 7, el 41% indicaron estar de acuerdo con el trabajo permanente en la municipalidad, por otro lado, el 31% evidencio que los problemas de la municipalidad lo consideran como propios para brindar ayuda a la

municipalidad y el 56% comento estar de acuerdo con que se identifican con las labores dentro de la municipalidad.

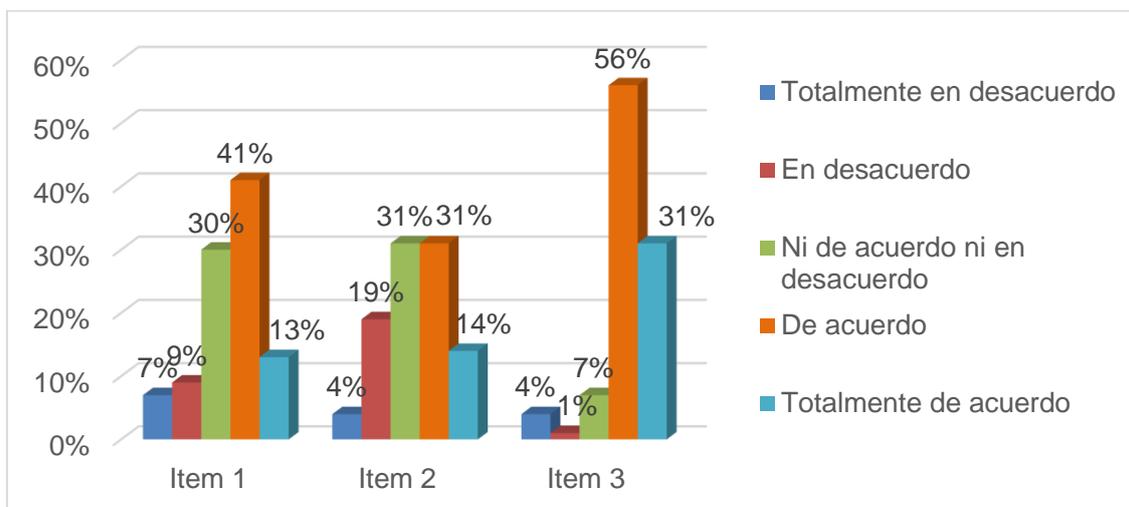


Figura 5. Compromiso afectivo de la municipalidad de Azángaro

Fuente: Matriz de datos

4.1.2.2. Dimensión 2: Compromiso normativo

Tabla 8

Compromiso normativo de la municipalidad de Azángaro

Compromiso normativo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Participo en la formulación de los objetivos, políticas y planes de desarrollo, así como del presupuesto de la municipalidad	9	13%	7	10%	14	20%	28	40%	12	17%	70	100%
Presenta la información económica, financiera y contable al consejo municipal, dentro de los plazos previstos	4	6%	8	11%	17	24%	31	44%	10	14%	70	100%
La municipalidad dirige y controla las actividades de adquisición de bienes y contrataciones de servicios, supervisando el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos para el sistema de logística	3	4%	7	10%	22	31%	24	34%	14	20%	70	100%

Interpretación: De la Tabla 8, el 40% indicaron estar de acuerdo con la participación de los objetivos planes y desarrollos que tiene la municipalidad, asimismo, el 44% dijeron también estar de acuerdo con la presentación de informes

económicos y contables al consejo municipal y por último el 34% dio a conocer que están conformes con el control que hay en la municipalidad durante las actividades diarias y supervisiones que se llevan a cabo.

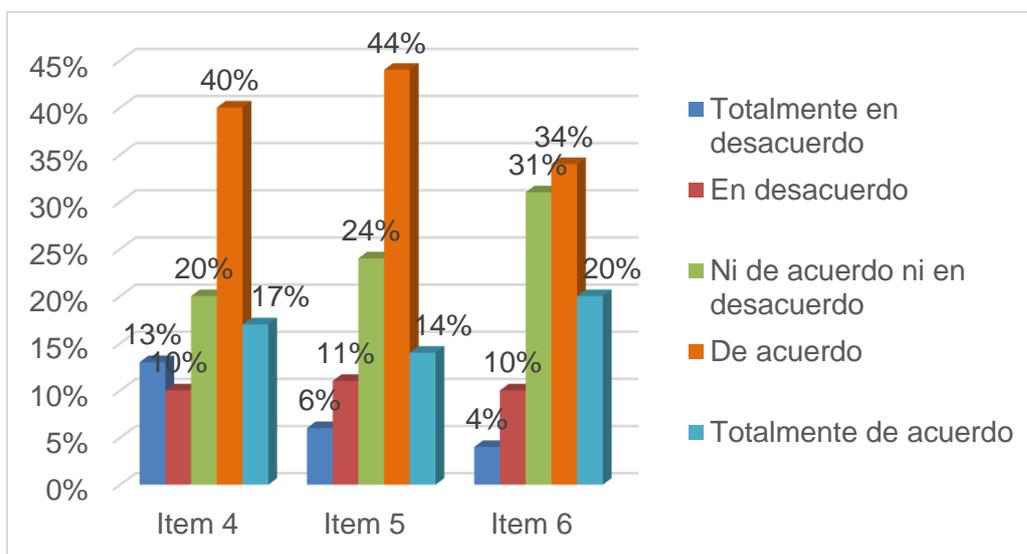


Figura 6. Compromiso normativo de la municipalidad de Azángaro

Fuente: Matriz de datos

4.1.2.3. Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Tabla 9

Compromiso de continuidad de la municipalidad de Azángaro

Compromiso de continuidad	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Consideras que renunciar a la municipalidad te generaría más ingresos económicos y mejores oportunidades laborales	2	3%	11	16%	29	41%	22	31%	6	9%	70	100%
De haber invertido tanto en esta municipalidad consideraría trabajar en otra parte	1	1%	14	20%	24	34%	23	33%	8	11%	70	100%
Pertenecer a la municipalidad te hace sentir importante	6	9%	12	17%	28	40%	16	23%	8	11%	70	100%
Siempre trato de apoyar a las demás áreas inherentes a mi trabajo	6	9%	2	3%	6	9%	29	41%	27	39%	70	100%

Fuente: Propia

Interpretación: De la Tabla 9, el 41% mencionaron que están indecisos con renunciar a la municipalidad ya que no se sienten satisfechos con las estrategias

que plantea la municipalidad para poder mantener a sus trabajadores, sin embargo el 34% indicaron que también no están del todo conformes con el tiempo invertido en la municipalidad debido a que en ocasiones reciben mejores ofertas fuera de la municipalidad y por último el 40% señalaron que regularmente se apoyan entre sus compañeros para dar una solución frente a un problema.

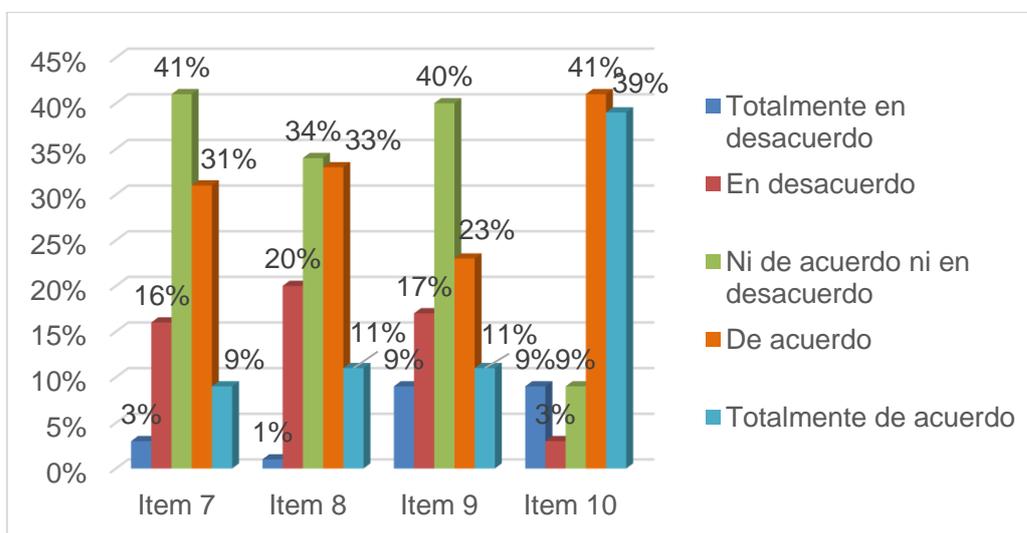


Figura 7. Compromiso de continuidad de la municipalidad de Azángaro

Fuente: Matriz de datos

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de Hipótesis General

Ho: La calidad de vida en el trabajo no relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Ha: La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 10*Prueba de hipótesis con Rho de Spearman*

				Calidad de vida en el trabajo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	de	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,592**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	70	70
		Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	de ,592**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	70	70

Fuente: Propia

Interpretación: En la Tabla 10 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación positiva con el valor $p = 0.000$, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho = 0.592**, entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de calidad de vida en el trabajo, el compromiso laboral será alto.

4.2.2. Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Hipótesis Alterna H_a: El nivel de remuneración, seguridad y bienestar se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Hipótesis Nula H₀: El nivel de remuneración, seguridad y bienestar no se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 11

Prueba de hipótesis con Rho de Spearman

				Nivel de remuneración, seguridad y bienestar	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Nivel de remuneración, seguridad y bienestar	de	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
			Sig. (bilateral)	.	,002
			N	70	70
	Compromiso laboral		Coeficiente de correlación	,356**	1,000
			Sig. (bilateral)	,002	.
			N	70	70

Fuente: Propia

Interpretación: En la Tabla 11 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación positiva media con el valor $p = 0.000$, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho = 0.356**, entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de remuneración, seguridad y bienestar, el compromiso laboral será alto.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alterna H_a: El uso y desarrollo de capacidades se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Hipótesis Nula H₀: El uso y desarrollo de capacidades no se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 12

Prueba de hipótesis con Rho de Spearman

		Uso y desarrollo de capacidades	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Uso y desarrollo de capacidades	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,450**
		N	70
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,450**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

Fuente: Propia

Interpretación: En la Tabla 12 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación positiva media con el valor $p = 0.000$, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho = 0.450**, entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel desarrollo de capacidades, el compromiso laboral será alto.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alterna H_a: La oportunidad de progreso y estabilidad se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Hipótesis Nula H₀: La oportunidad de progreso y estabilidad no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la

municipalidad de Azángaro 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 13

Prueba de hipótesis con Rho de Spearman

				Oportunidades de progreso y estabilidad	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Oportunidades de progreso y estabilidad	de	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	70	70
	Compromiso laboral		Coeficiente de correlación	,558**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	70	70

Fuente: Propia

Interpretación: En la Tabla 13 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación positiva considerable con el valor p = 0.000, lo cual es < a 0.05. y una correlación positiva de **Rho = 0.558**, entre las oportunidades de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de las oportunidades de progreso y estabilidad, el compromiso laboral será alto.

Hipótesis específica 4

Hipótesis Alterna H_a: La integración social en el trabajo concuerda significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la

municipalidad de Azángaro 2021.

Hipótesis Nula Ho: La integración social en el trabajo no concuerda significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la Hipótesis Nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 14

Prueba de hipótesis con Rho de Spearman

		Integración social en el trabajo	Compromi so laboral
Rho de Spearman	Integración social en el trabajo	1,000	,483**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
	Compromiso laboral	,483**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

Fuente: Propia

Interpretación: En la Tabla 14 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación positiva media con el valor p = 0.000, lo cual es < a 0.05. y una correlación positiva de **Rho = 0.483**, entre la integración social en el trabajo y el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **Ho** y afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **Ha**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de integración social en el trabajo, el compromiso laboral será alto.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

En la investigación se evidenció una correlación positiva de $Rho = 0.592$, con un valor de significancia $p = 0.000$, lo cual es < 0.05 entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. Asimismo, el autor Cerón (2020) en el estudio titulado “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana”. En el resultado se pudo encontrar una correlación similar el cual fue positiva y estadísticamente significativa ($r = 0.480$) entre las variables, con una significancia del nivel 0.001. también Lobato (2017) “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017” En sus resultados se pudo evidenciar una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el compromiso organización de un $Rho = 0.823$ con una significancia del 0.001.

Para el primer objetivo específico de la investigación se conoció una correlación positiva media de **$Rho = 0.356$** y con el valor $p = 0.000$, lo cual es < 0.05 . Entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. También Ríos (2018) “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016”. En el resultado se pudo evidenciar que el chi cuadrado de Pearson (25.867) indica que existe una relación positiva y significativa, también se llegó a conocer la significancia el cual es 0.000; menor que 0.05. De la misma forma Romero (2019) “Relación entre calidad vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en Lima Metropolitana”. Se obtuvo un resultado que muestra que no existe relación significativa entre la Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, dado que ($r = 0.027$) con una significancia del 0.793 es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula que no existe relación significativa entre ambas variables.

En el objetivo específico 2 se logró identificar la existencia de una correlación

positiva media de **Rho = 0.450** y una significancia del $p = 0.000$, lo cual es $< a 0.05.$, entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro. En su investigación del autor Marroquin (2019) sobre la “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del talento humano en la empresa electro Oriente S.A., Iquitos - 2018”. El resultado mostro una relación estadística significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso de t-b de Kendall = 2,098 y su significancia del $0.036 < 0.05.$, asimismo, Ojedokun, et al., (2015) realizó una investigación llamada “La percepción externa de prestigio como mediador de calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público de Ghana”. En el cual se obtuvo un resultado de una correlación de 0.420 entre las variables con una significancia del 0.034.

Para el tercer objetivo específico, se identificó una correlación positiva de **Rho = 0.558**, con una significancia del $p = 0.000$, lo cual es $< a 0.05.$ Entre las oportunidades de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal. Pero el autor Hasanati (2018) “El papel de la calidad de vida laboral en relación con el compromiso profesional”. El resultado mostro una correlación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso ($r= 0.705$) con una significancia del 0.000.

Por último, se identificó la existencia de una correlación positiva media de **Rho = 0.483**, con una significancia del $p = 0.000$, lo cual es $< a 0.05.$ y una correlación positiva entre la integración social en el trabajo y el compromiso laboral en el personal administrativo. Pero el autor Danaeifar, et al., (2016) “La relación entre el compromiso organizacional y la calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral de los Empleados del Departamento de Telecomunicaciones de Behbahan”. El resultado indico una relación positiva entre ambas variables ($r= 0.791$) con una significancia del 0.001.

VI. CONCLUSIONES

Primero.

Se logró determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Identificando una correlación positiva de $Rho = 0.592$ con un valor de significancia $p = 0.000$, lo cual es mayor que 0.05 entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro

Segundo.

Se pudo identificar la correlación que existe entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Conociendo una correlación positiva media de **$Rho = 0.356$** y con el valor $p = 0.000$, lo cual mayor que 0.05 . Entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro

Tercero.

Se pudo conocer la vinculación que existe entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Identificando la existencia de una correlación positiva media de **$Rho = 0.450$** y una significancia del $p = 0.000$, lo cual es mayor que 0.05 ., entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro

Cuarto.

Se pudo establecer la relación que existe entre la oportunidad de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Identificar una correlación positiva de **$Rho = 0.558$** , con una significancia del $p = 0.000$, lo cual es $< a 0.05$. Entre las oportunidades de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal

Quinto.

Se pudo determinar la concordancia que existe entre la integración social en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Identificando una correlación positiva media de **$Rho = 0.483$** , con una significancia del $p = 0.000$, lo cual es mayor que 0.05 .

VII. RECOMENDACIONES

Primero.

Seguir este modelo puesto que todas las variables planteadas han sido aceptadas con respecto a las correlaciones

Segundo.

Tomar en cuenta que para hacer este estudio la condición actual evidencio otras opiniones respecto a la calidad de vida laboral y el compromiso laboral que tienen los trabajadores en tiempos de pandemia.

Tercero.

Para hacer una investigación se tiene que plantear la metodología científica puesto que esto permite reproducir la investigación realizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Administración y finanzas. (2017). Como funciona el departamento de administración de una empresa. *Formacion profesional*. Obtenido de <https://fp.uoc.fje.edu/blog/como-funciona-el-departamento-de-administracion-de-una-empresa/>
- Alves, D. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Redalyc*, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Anastacio, C., García, A., y Mego, O. (2020). Gestión de talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, Perú 2019. *Revistas uss*. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>
- Areal laboral. (2021). Normas básicas laborales. Obtenido de <https://www.arealaboral.net/principales-normas-laborales/>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/issue/download/16/44>
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: Importancia a aspectos críticos de su regulación. *Revistas de derecho*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944/21360>
- Ayoví, J. (2015). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*. Obtenido de fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RgIcD3CGrtEJ:hhttps://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Barrantes, M. (2019). Relación entre las interacciones sociales y la práctica del compañerismo y la solidaridad en los niños y niñas del quinto grado de educación primaria de la Institución Educativa “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, año 2017. *Repositorio digital de ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto*. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3583/EDUC.%20PRI>

M.%20-

%20Mayra%20Agrupina%20Barrantes%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Batvandi, Z., y Ghazavi, M. (2017). El estudio de la calidad de vida laboral con compromiso organizacional y satisfacción laboral entre los empleados mediante análisis de correlación (estudio de caso: fabricación de cartón Aseman de Isfahán. *European Online Journal of Nature and Social Sciences*, 11. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/296307473.pdf>
- Caballero, F. (2015). Salario o sueldo. *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo. *Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 19. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Calizaya, J., Morales, B., y Pinto, H. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/347014957_ANALISIS_DEL_COMPROMISO_LABORAL_EN_COLABORADORES_DE_GBIERNOS
- Canabal, C. (2017). La retroalimentación: La clave para una evaluación orientada al aprendizaje. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752038009.pdf>
- Carrasco, C. (2011). Definición de programa de salud. *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/68692833/Definicion-de-Programa-de-Salud>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de

- http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Cero_n_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chanamé, J. (14 de Octubre de 2020). *La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos*. Obtenido de Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Danaeifar, I., Gharaei, A., Hasani, S., Mirzaei, H., y Abangah, A. (2016). La relación entre el compromiso organizacional y la calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral de los Empleados del Departamento de Telecomunicaciones de Behbahan. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*. Obtenido de <https://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/view/998>
- Diario Gestión. (01 de Julio de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Fagua, G., Hoz, Y., y Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. *Revista científica multidisciplinaria*. Obtenido de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920/700>
- Fuentes, C. (2003). Redacción y presentación de informes. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592003000200007
- García, S. (2020). La satisfacción laboral. *Metacontratas*. Obtenido de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- Gil, S. (2015). Empleo. *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- Gomez, M. (2015). La supervisión laboral. *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/261264175/La-Supervision-Laboral>

- Guevara B, L. M. (17 de Octubre de 2018). Está claro que invertir en la felicidad de los empleados es un negocio rentable. *La republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/esta-claro-que-invertir-en-la-felicidad-de-los-empleados-es-un-negocio-rentable-2782786>
- Hasanati, N. (2018). El papel de la calidad de vida laboral en relación con el compromiso profesional. *Avances en la investigación en ciencias sociales, educación y humanidades*. Obtenido de <https://www.atlantispress.com/proceedings/amca-18/25901861>
- Hernandez S, R. (2019). *Metodología de la investigación* (1º ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., y Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Universidad Autónoma de Tlaxcala*, 10. Obtenido de <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7758/11054>
- Huilcapi, M., (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dialnet*, 23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Jaspe, Y. (2015). *Calidad de vida laboral como elemento que influye en el compromiso organizacional. Caso de estudio: Personal administrativo y de servicios generales de una Institución Universitaria Privada*. Bárbula. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6737/yujaspe.pdf?sequence=1>
- Jiménez, D., y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Dialnet*, 9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Jiménez, P. (2019). *Capítulo oportunidades estabilidad y solvencia económicas del informe estado de la nación 2019*. Obtenido de

- <https://estadonacion.or.cr/capitulo-opportunidades-estabilidad-y-solvencia-economicas-del-informe-estado-de-la-nacion-2019/>
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lundin, R. (2018). *¿Qué es el compromiso laboral?* Obtenido de <https://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., y Bustelo, M. (2019). Participación laboral femenina ¿Qué explica las brechas entre países? *CEDLAS*. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participacion_laboral_femenina_en_Mexico_y_Peru_Que_explica_las_diferencias.pdf
- Marroquin, B. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del talento humano en la empresa electro Oriente S.A., Iquitos - 2018*. Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/58/TesisBetty.pdf>
- Mehech, C., Cordero, A., y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Chile: Seminario de Título. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Mercedes A, G. P. (2014). Relación entre la calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Scielo*, 6. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art07.pdf>
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. EE.UU: Sage Publications. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920090309>
- Municipalidad distrital Manantay. (2019). Manual de organización y funciones - MOF 2019. *Munimanantay*. Obtenido de <https://www.munimanantay.gob.pe/portal2020/pdf/Transparencia/MOF-2019.pdf>

- Muñiz, J. (2021). *Inconfundiblemente*. Obtenido de Inconfundiblemente: <https://www.inconfundiblemente.com/6-estrategias-para-invertir-el-tiempo/>
- Ojedokun, O., Idemudia, E., y Desouza, M. (2015). La percepción externa de prestigio como mediador de calidad de la vida laboral y compromiso organizacional de los empleados del sector público en Ghana. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 10.
- Ortega, J., Rodríguez, J., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, 22. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490/1093>
- Ospina, G. (2019). Calidad de Vida en el Trabajo: Concepto y Factores Influyentes. *Economía*. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- Pazmay, S., y al, e. (2017). Características de la comunicación en empresas ecuatorianas: una primera aproximación. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322017000202704
- Peña, M., y Díaz, M. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional administración & finanzas*, 11. Obtenido de <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pérez, A. (2016). La administración del tiempo: Una propiedad en la vida. *Revista de la universidad de la salle*. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1481&context=ruls>
- Pérez, K. (2021). Todo lo que debes saber sobre el compromiso laboral en el trabajo híbrido. Obtenido de <https://canopylab.com/es/futuro-del-trabajo-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-compromiso-laboral/>
- Pérez, K., y Campana, J. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1209/1537

- Piligua, C., y Artega, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pino G, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Portacio, D., Sahagún, M., y Vales, A. (2020). Necesidades y apoyos percibidos por personas con diversidad funcional visual en Sucre, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384413>
- R., H.-S. (2019). "*Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*". México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.a. de C.V.
- Redacción la ley. (2021). ¿Cuales son las obligaciones que todo empleador debe cumplir? *La ley*. Obtenido de <https://laley.pe/art/11437/cuales-son-las-obligaciones-laborales-que-todo-empleador-debe-cumplir>
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*. Lima. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera M, N. (2016). Las capacidades humanas desde la persepectiva personológica del profesional competente. *Acieo*, 9. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n4/ems15416.pdf>
- Rivero, M. (2019). Empatía, el arte de entender a los demás. *Universidad Mayor de San Simón - DICYT*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333701266_Empatia_el_arte_de_entender_a_los_demas/link/5cffc096299bf13a384d4579/download
- Rodríguez, M. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789001.pdf>
- Romero, E. (2019). *Relación entre calidad vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en Lima Metropolitana*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de

- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/ALEXANDER_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruben. (2021). Como evaluar el desempeño laboral de un empleado. *Blog*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- Ruiz, M. (2020). Gestión del tiempo, personal, profesional y laboral. Obtenido de <https://milagrosruizbarroeta.com/gestion-del-tiempo/>
- Sabastizagal, I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peru Med Exp Salud Publica*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Sanchez, P. (2018). Responsabilidad. *Cognifit*. Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/responsabilidad/>
- Silva, L. (2020). Guía rápida de seguridad laboral: qué es, para qué sirve, actividades y padrones. Obtenido de <https://blog-es.checklistfacil.com/seguridad-laboral/>
- Spiegato. (2021). *Spiegato*. Obtenido de Spiegato: <https://spiegato.com/es/que-es-el-empleo-permanente>
- Vaamonde, J. (2019). Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional. *Revista interamericana de psicología ocupacional*. Obtenido de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/233/html>
- Vargas, M. (2021). ¿Que es el ambiente laboral? Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Vargas, M., Fernández, L., Quiroz, J., y Cacho, A. (2020). Gestión municipal y respuesta frente al impacto del covid 19 - municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque. *Pakamuros*, 10. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/153/133>
- Vásquez, F. (2016). La importancia de percibir el apoyo del jefe. *Office*. Obtenido de <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
- Veliz, M. (2018). Teoría de permanencia laboral. *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/371394125/Teoria-de-Permanencia-Laboral>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE AZÁNGARO 2021

Autor: Oscar Cotacallapa

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.	La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021. Hipótesis estadística Ho: La calidad de vida en el trabajo no relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.	Variable 1 Calidad de vida en el trabajo Dimensiones Se considero en base al autor Walton citado en el artículo de (Alves, 2013) -Nivel de remuneración, seguridad y bienestar -Uso y desarrollo de capacidades	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS. La técnica que se utilizará en la investigación será la encuesta. Se aplicarán los siguientes instrumentos: - Cuestionario de calidad de vida en el trabajo - Cuestionario de compromiso laboral
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a) ¿Cuál es la correlación que existe entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la	a) Identificar la correlación que existe entre el nivel de remuneración, seguridad y bienestar con el compromiso laboral en el personal administrativo de la	Ha: La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.		

<p>municipalidad de Azángaro 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la vinculación que existe entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la concordancia que existe entre la integración social en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021?</p>	<p>municipalidad de Azángaro 2021.</p> <p>b) Conocer la vinculación que existe entre el uso y desarrollo de capacidades con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la oportunidad de progreso y estabilidad con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p> <p>d) Determinar la concordancia que existe entre la integración social en el trabajo con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p>	<p>a) El nivel de remuneración, seguridad y bienestar se correlaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p> <p>b) La vinculación que existe entre el uso se vincula significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p> <p>c) La oportunidad de progreso y estabilidad se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p> <p>d) La integración social en el trabajo concuerda significativamente con el compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021.</p>	<p>-Oportunidad de progreso y estabilidad</p> <p>-Integración social en el trabajo</p> <p>Variable 2</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Se considero en base a los autores Mer y Allen (1997) citado en el artículo de (Peña & Díaz, 2016)</p> <p>Dimensiones</p> <p>Según el autor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso normativo - Compromiso de continuidad 	<p>PROCESAMIENTO DE LOS DATOS</p> <p>Una vez recopilada la información, se utilizará el paquete de software estadístico SPSS 26.0 para obtener la información de modo que la información se pueda codificar para lograr un mejor orden y control.</p>
---	--	---	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Calidad de vida en el trabajo: es básicamente la satisfacción de los trabajadores en el cual se ve el nivel de remuneración, seguridad y bienestar, asimismo se refleja el uso y desarrollo de sus capacidades para que también puedan tener nuevas oportunidades de progreso y estabilidad, con ello tener también una integración social en su centro de trabajo	Nivel de remuneración, seguridad y bienestar: es trata de la compensación económica apropiada, asimismo teniendo en cuenta un adecuado entorno físico, biológico, químico y ergonómica seguro y agradable para el trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Seguridad • Condiciones de seguridad e higiene 	1, 2, 3.	TD. Totalmente en Desacuerdo (1).
	Uso y desarrollo de capacidades: se ve reflejado la autonomía, sus aptitudes que tiene el trabajador como también la captación rápida de información y retroalimentación, con ello también se busca la responsabilidad creativa y satisfactoria en su área donde labora	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución de un ambiente laboral • Independencia • Equipo de trabajo 	4, 5, 6.	ED En Desacuerdo (2). NAND. (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3)
	Oportunidades de progreso y estabilidad: en el cual se halla el nivel de desarrollo y aprendizaje que tiene el trabajador, como también su trabajo en equipo y la comunicación que este tiene con el resto de sus compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Promociones • Retroalimentación • Horarios flexibles 	7, 8, 9.	DA. De Acuerdo (4) TA. Totalmente de Acuerdo (5)
	Integración social en el trabajo: se muestra el nivel de compañerismo que tiene y también el espíritu de trabajo que tiene, asimismo la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente agradable • Programas de salud • Compañerismo. 	10, 11, 12.	
Compromiso laboral: es donde el trabajador demuestra su compromiso afectivo, normativo y de continuidad en el momento de realizar sus actividades dentro de la municipalidad	Compromiso afectivo: es la disposición de los trabajadores a involucrarse e identificarse con la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo permanente • Empatía • Identificación laboral 	1, 2, 3.	Totalmente en desacuerdo (1) Moderadamente en desacuerdo (2)
	Compromiso normativo: es el sentido de obligaciones y reglamentos que tienen los trabajadores de permanecer en la municipalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participación laboral. • Presentación de informes • Asesoramiento e información 	4, 5, 6.	Débilmente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
	Compromiso de continuidad: es el costo que asocian los trabajadores al dejar la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión de tiempo. • Renuncia. • Importancia • Apoyo a las otras áreas 	7, 8, 9, 10.	Débilmente de acuerdo (5) Moderadamente de acuerdo (6) Totalmente de acuerdo (7)

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionarios de la calidad de vida en el trabajo

Sexo: F () M () Edad:

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la municipalidad de Azángaro.

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con X la casilla numerada que mejor expresa su opinión. Gracias.

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

Calidad de vida en el trabajo	1	2	3	4	5
Nivel de remuneración, seguridad y bienestar					
P.1. La remuneración que recibe es aceptable de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña					
P.2. El entorno laboral donde desempeña sus actividades diarias es seguro					
P.3. Las condiciones de higiene en la municipalidad son adecuadas					
Uso y desarrollo de capacidades					
P.4. La municipalidad proporciona todo lo necesario para realizar las actividades laborales					
P.5. Expresan sus opiniones e ideas en su área de trabajo					
P.6. Existe el trabajo en equipo dentro de la municipalidad.					
Oportunidades de progreso y estabilidad					
P.7. La municipalidad promociona a los trabajadores.					
P.8. La municipalidad brinda capacitación sobre las funciones que se debe cumplir					
P.9. Existe horarios flexibles para atender mis necesidades personales					
Integración social en el trabajo					
P.10. Considero que hay un ambiente agradable para desempeñarme en mis actividades laborales					
P.11. La municipalidad lleva a cabo programas de salud ocupacional					
P.12. En la municipalidad existe compañerismo					

Muchas Gracias

Cuestionario de compromiso laboral

Mis saludos cordiales Sr. Trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “Calidad de vida en el trabajo y compromiso laboral en el personal administrativo de la municipalidad de Azángaro 2021”

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración en el cual usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones los cuales son presentados, usando la escala de 7 puntos mostradas a continuación:

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

Compromiso laboral	1	2	3	4	5	6	7
Compromiso afectivo							
P.1. Consideras que el trabajo que realizas es permanente en la municipalidad							
P.2. Consideras los problemas de la municipalidad como propios							
P.3. Te identificas con las labores que realizas dentro de la municipalidad							
Compromiso normativo							
P.4. Participo en la formulación de los objetivos, políticas y planes de desarrollo, así como del presupuesto de la municipalidad							
P.5. Presenta la información económica, financiera y contable al consejo municipal, dentro de los plazos previstos							
P.6. La municipalidad dirige y controla las actividades de adquisición de bienes y contrataciones de servicios, supervisando el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos para el sistema de logística							
Compromiso de continuidad							
P.7. Consideras que renunciar a la municipalidad te generaría más ingresos económicos y mejores oportunidades laborales							
P.8. De haber invertido tanto en esta municipalidad consideraría trabajar en otra parte							
P.9. Pertenecer a la municipalidad te hace sentir importante							
P.10. Siempre trato de apoyar a las demás áreas inherentes a mi trabajo.							

Muchas Gracias

ANEXO N° 04

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Nivel de remuneración, seguridad y bienestar							
1	¿La remuneración que recibe es aceptable de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña ?	X		X		X		
2	<u>¿El entorno laboral donde desempeña sus actividades diarias es segura?</u>	X		X		X		
3	¿Las condiciones de higiene en la municipalidad son adecuadas?	X		X		X		
	II. Uso y desarrollo de capacidades							
4	¿La municipalidad proporciona todo lo necesario para realizar las actividades laboral?	X		X		X		
5	¿Expresan sus opiniones e ideas en su área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Existe el trabajo en equipo dentro de la municipalidad?	X		X		X		
	III. Oportunidades de progreso y estabilidad							
7	¿La municipalidad promociona a los trabajadores?	X		X		X		
8	¿La municipalidad brinda capacitación sobre las funciones que se debe cumplir?	X		X		X		
9	¿Existe horarios flexibles para atender mis necesidades personales?	X		X		X		
	IV. Integración social en el trabajo							
10	¿Considero que hay un ambiente agradable para desempeñarme en mi actividades laborales?	X		X		X		
11	¿La municipalidad lleva a cabo programas de salud ocupacional?	X		X		X		
12	¿En la municipalidad existe el compañerismo?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Compromiso afectivo							
1	¿Consideras que el trabajo que realizas es permanente en la municipalidad?							
2	¿Consideras los problemas de la municipalidad como propios?							
3	¿Te identificas con las labores que realizas dentro de la municipalidad?							
	II. Compromiso normativo							
4	¿Participo en la formulación de los objetivos, políticas y planes de desarrollo, así como del presupuesto de la municipalidad?							
5	¿Presenta la información económica, financiera y contable al consejo municipal, dentro de los plazos previstos?							
6	¿La municipalidad dirige y controla las actividades de adquisición de bienes y contrataciones de servicios, supervisando el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos para el sistema de logística?							
	III. Compromiso de continuidad							
7	¿Consideras que renunciar a la municipalidad te generaría más ingresos económicos y mejores oportunidades laborales?	X		X		X		
8	¿De haber invertido tanto en esta municipalidad consideraría trabajar en otra parte?	X		X		X		
9	¿Pertener a la municipalidad te hace sentir importante?	X		X		X		
10	¿Siempre trato de apoyar a las demás áreas inherentes a mi trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable

(A) Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dr. Edmundo González Zavaleta

DNI:

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

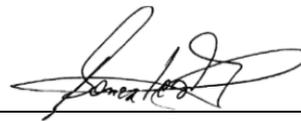
28 De junio de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Nivel de remuneración, seguridad y bienestar							
1	¿La remuneración que recibe es aceptable de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña ?							
2	¿El entorno laboral donde desempeña sus actividades diarias es segura?							
3	¿Las condiciones de higiene en la municipalidad son adecuadas?							
	II. Uso y desarrollo de capacidades							
4	¿La municipalidad proporciona todo lo necesario para realizar las actividades laboral?							
5	¿Expresan sus opiniones e ideas en su área de trabajo?							
6	¿Existe el trabajo en equipo dentro de la municipalidad?							
	III. Oportunidades de progreso y estabilidad							
7	¿La municipalidad promociona a los trabajadores?							
8	¿La municipalidad brinda capacitación sobre las funciones que se debe cumplir?							
9	¿Existe horarios flexibles para atender mis necesidades personales?							
	IV. Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considero que hay un ambiente agradable para desempeñarme en mi actividades laborales?							
11	¿La municipalidad lleva a cabo programas de salud ocupacional?							
12	¿En la municipalidad existe el compañerismo?							

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IV. Compromiso afectivo							
1	¿Consideras que el trabajo que realizas es permanente en la municipalidad?							
2	¿Consideras los problemas de la municipalidad como propios?							
3	¿Te identificas con las labores que realizas dentro de la municipalidad?							
	V. Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Participo en la formulación de los objetivos, políticas y planes de desarrollo, así como del presupuesto de la municipalidad?							
5	¿Presenta la información económica, financiera y contable al consejo municipal, dentro de los plazos previstos?							
6	¿La municipalidad dirige y controla las actividades de adquisición de bienes y contrataciones de servicios, supervisando el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos para el sistema de logística?							
	VI. Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que renunciar a la municipalidad te generaría más ingresos económicos y mejores oportunidades laborales?	X		X		X		
8	¿De haber invertido tanto en esta municipalidad consideraría trabajar en otra parte?	X		X		X		
9	¿Pertener a la municipalidad te hace sentir importante?	X		X		X		
10	¿Siempre trato de apoyar a las demás áreas inherentes a mi trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg Arce Guevara Ernesto

DNI: 09085080

Especialidad del validador: Mg Docencia Universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de abril del 2021



Firma del Validador

Anexo 5: Matriz de datos

1	2	4	2	2	2	1	1	1	2	4	2
2	3	4	3	1	4	1	4	3	2	2	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
4	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2
1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1
3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	2	1	3	5	3	2	3	3	2	3	2
1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2
3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3
3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4
2	2	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4
1	2	2	2	5	3	1	1	1	3	1	3
1	4	2	1	5	1	1	1	3	5	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
3	1	2	2	4	2	2	1	4	3	1	2
3	1	2	2	4	1	2	2	4	3	1	2
3	2	1	3	4	2	4	5	3	2	3	4
2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3
2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	2	4	3	2	1	2	3	3	3
2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2
2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	4	1
4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2

2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2
1	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2
2	3	3	3	3	5	3	3	3	4	2	4
2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3
2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2
4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	4	4	4	2	1	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4
2	4	2	4	2	4	2	3	1	3	2	4
1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	2
2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4
4	4	4	2	2	3	2	2	3	1	1	3
1	4	2	2	5	4	2	2	1	2	1	5
1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
2	2	4	2	4	4	2	1	3	4	2	2
4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3
1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4
3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	3	1	2	3	1	4
1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	3

1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1
2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	2	3	4	3	2	1	3	3	3	4
4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2
2	3	2	2	2	2	3	2	5	1	5	5
5	5	5	2	5	3	5	5	2	3	4	1
2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3
3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3

1	2	4	2	2	2	2	2	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	2	2	3	2	2	2	4
4	1	1	3	4	3	3	2	3	1
2	2	4	4	2	2	4	4	2	4
2	3	5	1	2	1	1	2	1	3
5	2	5	5	1	4	5	5	1	5
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	1	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	1	3	3	4	4	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5
1	3	4	1	3	4	4	4	1	4
1	3	1	1	3	4	3	4	3	5
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
3	2	4	3	3	4	3	4	3	5
3	2	5	3	3	4	3	4	3	5
3	5	4	4	5	3	4	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	1	3	3	2	2	5	5
5	5	5	1	3	4	3	3	3	4

4	4	4	2	4	4	2	2	2	1
4	3	5	4	4	4	2	2	2	5
3	4	4	4	4	5	3	3	5	5
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	2	4	4	4	4	2	2	3	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	1	1	3	5	2	5	5
4	3	4	4	4	3	3	3	3	5
3	3	4	3	5	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
2	3	5	5	5	3	3	3	3	5
3	4	4	2	2	3	3	1	2	3
3	5	5	3	5	5	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	2	4	4	4	5	1	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	2	2	2	5
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3
2	4	1	2	2	4	4	4	2	4
5	4	5	1	1	2	5	5	3	5
4	1	4	4	4	1	4	4	1	1
3	2	4	3	4	3	3	4	3	3
2	3	5	3	3	3	3	3	3	5
4	3	4	3	4	3	4	4	3	5
2	3	4	1	2	5	4	2	2	4
4	4	4	4	4	5	3	3	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4

4	5	5	5	4	4	2	2	3	5
3	5	4	5	5	5	5	5	2	5
4	3	4	2	4	2	5	4	2	2
1	3	4	3	4	4	4	4	1	4
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	3	3	4	5	5
3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
3	2	4	4	3	2	4	4	1	1
5	2	5	5	5	2	5	2	5	1
4	2	4	4	1	1	2	4	4	4
4	3	5	5	5	5	3	3	3	5
4	3	3	5	5	5	4	3	3	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	5	5	2	3	4	5
4	4	4	4	4	5	3	5	5	4
4	5	5	4	4	5	2	3	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4

ANEXO N° 6

Propuesta de valor

En la municipalidad de Azángaro: sobre la calidad de trabajo y de vida establecer una comunicación más frecuente con el personal del área de operación para conocer sus posibles herramientas de trabajo, distribución y requisitos de buen estado.

Establezca una hora específica cada mes para que los encargados de cada área de la municipalidad puedan establecer un diálogo con los empleados y puedan expresar de manera efectiva sus ideas sobre cómo se les asignan sus herramientas de trabajo y recursos e insumos para llevar a cabo su trabajo.

Promover la convivencia entre colaboradores y establecer un ambiente amigable propicio al clima organizacional de la municipalidad.

Estas actividades deben ser formuladas por los gerentes, quienes decidirán realizar estas actividades y determinarán su tiempo y costo.

A continuación, se muestran algunas pautas que se pueden utilizar para definir actividades, principalmente convivencia entre colaboradores:

- La cantidad de días en el Día del Trabajador.
- Fiesta de Navidad con directivos y compañeros.
- Intercambie obsequios o tarjetas simples con todos los socios cada dos o tres meses (el propietario puede comprar obsequios u organizar a alguien de la empresa que pueda diseñar tarjetas).
- Recompensas y elogios
- Establecer un sistema de elogios y recompensas a los empleados para estimular el entusiasmo y la satisfacción laboral de los empleados, y lograr un mejor desempeño y contribuciones para el gobierno municipal.

Recompensas

Para obtener buenos resultados de evaluación de desempeño o buen desempeño laboral, se recomienda tomar las siguientes medidas, a criterio del propietario:

- Obsequios de artículos para uso personal.
- Recompensas por productividad y servicio al cliente
- Recompensas por buen comportamiento y cumplimiento de las regulaciones del gobierno de la ciudad.

Reconocimientos

Se recomienda confirmar de la siguiente manera:

- Palabras para mejorar la autoestima de los colaboradores de la ciudad: sobre compromisos organizacionales

El propósito de este evento es fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados de la municipalidad. Para lograr los objetivos de la propuesta, es necesario lo siguiente:

- Los gerentes participan en cursos de liderazgo.
- Convocar reuniones mensuales para verificar el seguimiento de los objetivos de los socios, que debe ser un desafío para ellos.
- Organizar el equipo de trabajo y establecer un rol para cada colaborador para que se sienta parte del equipo y se dé cuenta de la importancia de su trabajo para lograr sus objetivos.
- El objetivo debe estar relacionado con una serie de aspectos que el responsable quiera lograr en cualquier área que considere defectuosa, y debe tener un tiempo prescrito.
- Las metas también deben estar relacionadas con el sistema de recompensa y reconocimiento para que los empleados se sientan motivados.

Mejorar considerablemente la comunicación entre empleados y gerentes municipales

Para lograr los objetivos de esta propuesta, es necesario lo siguiente:

- Comunicación semanal entre el personal de operaciones y gerencia, permitiendo que el personal participe activamente, innovando en el servicio en base a sus ideas y resolviendo sus dudas o inquietudes.
- Escuchar las opiniones de los operadores sobre el cumplimiento y el incumplimiento en su trabajo.
- Aplicar actividades dinámicas, como el brainstorming, donde los colaboradores escriben en equipo y cada uno tiene sus propias ideas sobre el negocio.
- El propósito de esta actividad es involucrar a los empleados en el desarrollo del municipio y hacerles saber que sus ideas han sido Como parte del gobierno municipal, fortalecer su compromiso e identidad organizacional.

- Los gerentes deben planificar una reunión para que sus colaboradores comprendan la relación entre el individuo y la organización, en qué áreas contribuirán a la empresa y cumplirán con los requisitos del propietario, a fin de obtener las mejoras y cambios prometidos para cumplir con las promesas.