UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRIBUTOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESTRELLA VALERIO CHRIS KATHERIN

AGUILAR CULQUITANTE MIRKO PAVEL

PUCALLPA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 7:00 A.M. del día sábado 03 de agosto del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRIBUTOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Chris Katherin Estrella Valerio y Mirko Pavel Aguilar Culquitante, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 7:50 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Asesor

Bach. Chris Katherin Estrella Valerio

Tesista

Bach. Mirko Pavel Aguilar Culquitante

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0212-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRIBUTOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023"

Autor(es)	:	**ESTRELLA VALERIO, CHRIS KATHERIN**
		AGUILAR CULQUITANTE, MIRKO PAVEL
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/05/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Chris Katherin Estrella Valerio

Autor de la tesis titulada: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Sustentada el año.....

Asesor(a): Dr. Chang Saldaña, Jackie Frank

Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05/08/2024

Email: cristauro_30@hotmail.com Firma:

Teléfono: 970106823 DNI: 71531022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Mirko Pavel Aguilar Culquitante

Autor de la tesis titulada : Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Tributos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023

Sustentada el año.....

Asesor(a): Dr. Chang Saldaña, Jackie Frank

Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05 / 08 / 2024

Email: MAGUILAR10.3.78@gmail Firma:

Teléfono: 995118428 DNI: 18215848

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a mis familiares y mis amados padres, quienes apoyan mis sueños y se alegran cada día de mis éxitos. Dedicamos esta investigación para que quienes la lean puedan apoyar futuras investigaciones o utilizarla como conocimiento.

Estrella Cris

Básicamente dedico este trabajo a Dios. Dios nos inspira y nos da fuerza para continuar este proceso y hacer realidad uno de nuestros sueños. A nuestros padres, gracias por su amor, trabajo y apoyo constante a lo largo de los años. Gracias a vosotros hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos hoy.

Aguilar Mirko

AGRADECIMIENTO

Por nuestro Padre creado, que nos dio la perseverancia para seguir adelante, porque no importa cuántas veces caímos, todavía nos mostró quiénes somos, porque nos has ayudado a levantarnos y seguir luchando a pesar de todas las diferencias que existen para crear. nosotros como humanos. buena gente luchando por el bienestar de la sociedad.

A continuación, me gustaría agradecer a mi familia por inspirarme a continuar en este largo y difícil viaje. Este título también es tuyo. A nuestras mamás y papás. Siempre tendremos a nuestros abuelos, tíos, primos y a una persona especial en nuestros corazones.

Muchas gracias a la Universidad Nacional de Ucayali, Facultad de Economía, Facultad de Administración de Empresas y Facultad de Contaduría. Y a todos los que crearon este trabajo, que nos abrieron puertas y nos dieron pautas a seguir. Gracias por su apoyo incondicional y por darnos el arma para decir que siempre estamos sanos, independientes y seguros.

Agradezco a mi tutor Dr. Jackie Frank Chang Saldaña, que compartió sus conocimientos y sapiencia para seguir en mi trabajo de investigación, gracias a su ayuda desinteresada por crear nuevos profesionales.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xv

ABSTRACT xvi

INTRODUCCIÓN xvii

CAPÍTULO I. 20

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA 20

1.1. Descripción del problema 20

1.2. Formulación del problema 22

1.2.1. Problema general 22

1.2.2. Problemas específicos 22

1.3. Objetivos 23

1.3.1. Objetivo general 23

1.3.2. Objetivos específicos 23

1.4. Hipótesis 23

1.4.1. Hipótesis general 23

1.4.2. Hipótesis especifica 23

1.5. Variables 24

1.6. Operacionalización 25

1.7. Justificaciones 26

1.7.1. Justificación Teórica 26

1.7.2. Justificación Metodológica 26

1.7.3. Justificación Practica 26

CAPÍTULO II. 27

MARCO TEÓRICO 27

2.1. Antecedentes del problema 27

2.1.1. Antecedente internacionales 27

2.1.2. Antecedentes nacionales 32

2.1.3. Antecedentes locales 37

2.2. Bases teóricas del problema 37

2.2.1. Base teoría de la variable 1 37

2.2.2. Base teórica de la variable 2 43

2.3. Definición de términos 48

CAPÍTULO III. 50

MARCO METODOLÓGICO 50

3.1. Método de investigación 50

3.2. Población y muestra 51

3.2.1. Población 51

3.2.2. Muestra 51

3.3. Instrumentos de recolección de datos 51

3.3.1. Técnicas 51

3.3.2. Instrumentos de recolección 52

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 52

3.4. Procedimiento de recolección de datos 52

3.5. Tratamientos de los datos 52

CAPÍTULO IV. 53

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 53

4.1. Descripción de los resultados obtenidos 53

4.2. Prueba de normalidad 57

4.3. Pruebas de hipótesis 57

4.4. Discusión de los resultados 59

CONCLUSIONES 68

SUGERENCIAS 69

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70

ANEXOS 77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 25

Tabla 2. Variable 1 Gestión de calidad vs Variable 2 Compromiso organizacional. 53

Tabla 3. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 1 Compromiso de afectividad. 54

Tabla 4. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 2 Compromiso de continuidad. 55

Tabla 5. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 3 Compromiso de normatividad. 56

Tabla 6. Prueba de Shapiro-Wilk. 57

Tabla 7. Correlación sobre la hipótesis general. 57

Tabla 8. Correlación de la hipótesis especifica 1. 58

Tabla 9. Correlación de la hipótesis especifica 2. 58

Tabla 10. Correlación de la hipótesis especifica 3. 59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Esquema del diseñó correlacional* 50

Figura de barras 2. Variable 1 Gestión de calidad vs Variable 2 Compromiso organizacional. 53

Figura de barras 3. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 1 Compromiso de afectividad. 54

Figura de barras 4. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 2 Compromiso de continuidad. 55

Figura de barras 5. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 3 Compromiso de normatividad. 56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia. 78

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos 79

RESUMEN

Fue desarrollada con el objetivo general determinar relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023. La investigación tuvo una población conformada por todos los 32 trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, su tipo aplicada, su nivel no experimental, con un diseño descriptivo correlacional-causal. Los resultados obtenidos Los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, determinaron que la relación entre la variable 1 Calidad de vida laboral y la variable 2 El compromiso organizacional, es de un 50% de manera moderada y también Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.732 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis general: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

Palabras claves: *Calidad de vida laboral, bienestar general y compromiso organizacional.*

ABSTRACT

It was developed with the general objective of determining the relationship between quality of work life and organizational commitment in the workers of the tax management of the Provincial municipality of Coronel Portillo 2023. The research had a population made up of all 32 workers of the tax management of the provincial municipality of Coronel Portillo, its applied type, its non-experimental level, with a descriptive correlational-causal design. The results obtainedThe workers of the tax management of the Provincial municipality of Coronel Portillo 2023, determined that the relationship between variable 1 Quality of work life and variable 2 Organizational commitment, is 50% in a moderate way and was also obtained that the value results in a high positive Rho of 0.732 and a p-value of .000, where the general hypothesis is accepted: Variable 1, the quality of work life is related to the organizational commitment in the workers of the tax management of the Provincial municipality of Coronel Portillo 2023.

Keywords: Quality of work life, general well-being and organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el trabajo es la base de vida más importante para todos y desempeña un papel importante en la vida de todos. Realizar un trabajo se convierte en un medio muy útil de reconocimiento y satisfacción para todos aquellos cuyas necesidades específicas están satisfechas.

Se proporcionó una encuesta sobre la calidad de vida laboral en el mundo respecto de la variable “calidad de vida laboral” realizada por la Organización Internacional del Trabajo (2019). El proyecto se implementó en 41 países y consideró siete aspectos. Esto incluye la intensidad del trabajo, el entorno físico, el entorno social, la calidad de las horas de trabajo, las perspectivas, el salario, así como las habilidades y el desarrollo. Como resultado, la calidad de la vida laboral puede mejorarse si se reducen las obligaciones excesivas para con los empleados y se limita la exposición a riesgos excesivos relacionados con el trabajo. Esto es importante para un clima social positivo en el trabajo, así como para el entorno laboral. Un diálogo adecuado mejora la calidad del empleo.

Este estudio de investigación se desarrolló con el propósito esencial de determinar cómo afecta la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, fundamental para las organizaciones modernas en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo 2023, de la ciudad de Pucallpa.

Las organizaciones ahora buscan elementos de funcionamiento más efectivos que ayuden a los empleados motivados a demostrar su compromiso con su trabajo y con la empresa, y evitar conflictos interpersonales entre el personal a toda costa. Por lo tanto, esta medida puede lograr eficacia y eficiencia y debe planificarse en consecuencia. Alcanzar el éxito en la calidad de los

servicios y productos en todas las áreas de la organización y contribuir al logro de las metas y el crecimiento de la organización.

El presente estudio tiene como objetivo diagnosticar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional para determinar cómo afecta este fenómeno organizacional en la gestión financiera del municipio Coronel Portillo.

Las organizaciones se esfuerzan constantemente por alcanzar objetivos que puedan contribuir a mejorar la calidad de los productos y servicios. Esto es muy importante para que los empleados contribuyan y trabajen responsablemente para la empresa, ya que la cultura y el compromiso con la organización se forman en el entorno laboral y se mantienen mejor dentro de la organización.

Además, los estándares operativos de la organización deben construirse no sólo sobre la base de condiciones objetivas que guían a la organización. También es un ambiente de trabajo que fomenta un sentido de identidad, sentido de pertenencia y afinidad entre sus miembros con la visión, misión y metas que protegen el desarrollo y crecimiento de la empresa. Durante el transcurso de este estudio, se explicarán con mayor detalle conceptos como definiciones, significados y factores considerados en el marco del Clima y Compromiso Organizacional.

Los recursos humanos, o la fuerza laboral, son la base de cualquier organización. Por tanto, las organizaciones tienen la responsabilidad de proporcionar a los empleados un ambiente de trabajo adecuado que promueva la optimización de la calidad organizacional y mejore el desempeño de los empleados tanto para el bienestar y satisfacción de los empleados como para el

crecimiento de la empresa. . De igual forma, los trabajadores sociales dentro de las organizaciones deben asumir este rol y considerar que son ellos quienes lideran las prácticas de respeto, trabajo en equipo, sentido de vinculación y confianza dentro de la misma.

Por lo tanto, los trabajadores sociales ayudan a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y las guían hacia un desarrollo y crecimiento continuo. Así, las empresas pueden reducir los problemas de salud de los empleados mejorando la cultura organizacional con el objetivo de minimizar las molestias, aumentar la productividad y mejorar la seguridad y salud de los empleados en sus instalaciones.

De lo anterior, luego de analizar la realidad problemática, se puede decir que los problemas del presente trabajo de investigación son los siguientes conocimientos, ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?

En este sentido, el análisis de la calidad de vida de los empleados y trabajadores del municipio de Coronel Portillo y su impacto en la calidad de vida laboral es un reto muy grande, ya que puede cumplir con los requerimientos de la unidad laboral del gobierno. convertirse en. Al mismo tiempo, ayuda a satisfacer las necesidades del personal de la instalación y de la comunidad en general. Alcanzar el desarrollo social, económico y laboral deseado. Dado que este análisis representa el objetivo principal de este estudio, es deber de las instituciones tomar las medidas necesarias para garantizar la salud de sus empleados, reducir los riesgos presentes y mejorar las condiciones laborales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Respecto de Ecuador, cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (citadas por Pérez, 2022) muestran que en los últimos meses se ha reflejado la devaluación del trabajo respecto de las políticas relativas a la calidad de vida laboral y en septiembre se indicó un nivel adecuado. 2020. La tasa de empleo fue del 32,1%. Esto se compara con diciembre de 2019, cuando era del 38,8%. El Departamento de Trabajo ha elaborado nuevas directrices para el desarrollo de la fuerza laboral, afirmando que si bien el empleo en la construcción, el comercio y la agricultura está aumentando, esto no significa necesariamente que los empleos creados reúnan las condiciones pertinentes para llevar a cabo esa actividad. se ha hecho.

El trabajo tiene un gran impacto en nuestras vidas porque es el precursor más importante del desarrollo humano. La gran cantidad de tiempo que dedicamos cada día es un espacio muy importante para nosotros porque nos permite obtener recompensas, satisfacer necesidades y contribuir al bienestar de la sociedad. Por tanto, es importante crear un lugar de trabajo digno y decente que respete los derechos colectivos de los trabajadores y al mismo tiempo desarrolle un estilo de vida saludable que contribuya a la calidad de vida laboral.

A nivel internacional, una encuesta realizada a 2.295 trabajadores en España sobre el compromiso organizacional fluctuante encontró que los empleados reportaron una falta de consideración hacia las personas (65%)

y limitadas oportunidades de desarrollo (65%), 56%), lo que indica que no están orgullosos de su lugar de trabajo. Faltaba un sistema de meritocracia (40%) (Hays, 2021). Otro estudio (2020) de Oxford Economics y SAP, realizado entre 2.718 directivos y 2.872 empleados, encontró que la falta de reconocimiento de la organización (45%) y la remuneración inadecuada (32%) resulta que los empleados se sienten desconectados. Trabajo pesado (29%), sin perspectivas de desarrollo laboral (26%), (Wrike a City Company, 2020). Esta situación se ve agravada aún más por el conocimiento de que solo el 25% de los directivos corporativos han encontrado una manera de identificarse con sus empleados (Dalie Cargnie, 2020). Por lo tanto, estos resultados revelan limitaciones significativas para las organizaciones en la gestión de la identidad y el compromiso con los empleados, lo que puede tener implicaciones a corto, mediano o largo plazo.

A nivel nacional, las investigaciones muestran que el 89% de las organizaciones en el Perú valoran el sentido de pertenencia de los empleados como un factor que influye en el desempeño laboral. Sin embargo, solo el 36% ha implementado estrategias centradas en métricas para lograr este compromiso, sin abordar áreas críticas como el compromiso y la retención de talento (Delloitte, 2021). Estos resultados revelan una falta de visión estratégica respecto del elemento humano de las empresas y contemplan la implementación de programas motivacionales que estimulen el arraigo del trabajo con el fin de desarrollar recursos humanos que contribuyan al desarrollo de la organización.

El objetivo general del estudio se enuncian a continuación: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023. Y la hipótesis general: La calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?
- ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?
- ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.
- Indicar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.
- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- La calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

1.4.2. Hipótesis especifica

- La calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

- La calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.
- La calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

1.5. **VARIABLES**

1.5.1. Variable 1

- Calidad de vida laboral

1.5.2. Variable 2

- Compromiso organizacional

1.6. **OPERACIONALIZACIÓN**

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Calidad de vida laboral	La calidad de vida se considera un elemento importante de la responsabilidad social interna, ya que fomenta un ambiente productivo que desarrolla la creatividad y la iniciativa de los empleados y los motiva a esforzarse por mejorar el desempeño y los resultados. (Palazzi y Starcher, 2011).	Se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones: Interrelación trabajo- hogar, Bienestar general, Trabajo y satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control en el trabajo.	Interrelación trabajo- hogar	- Nivel de productividad.
			Bienestar general	- Estado de ánimo genera.
			Trabajo y satisfacción profesional	- Absentismo. - Rotación.
			Condiciones laborales	- Compromiso.
			Control en el trabajo	- Estrés.
Variable 2: Compromiso organizacional	El compromiso se produce cuando los empleados se sienten orgullosos de su trabajo, es menos probable que consideren buscar otras oportunidades laborales y es más probable que recomienden la organización a otros, aumentando así la lealtad de los empleados. El efecto se define de la siguiente manera. Atracción de los empleados hacia la organización del lugar de trabajo. Se trata de un producto que adecua y fortalece la imagen corporativa (p.80)	Se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones: Compromiso de afectividad, Compromiso de continuidad y Compromiso de normatividad.	Compromiso de afectividad	- Vínculo emocional. - Deseo.
			Compromiso de continuidad	- Sentimiento de obligación. - Necesidad
			Compromiso de normatividad	- Oportunidades limitadas. - Obligaciones.

1.7. JUSTIFICACIONES

1.7.1. Justificación Teórica

Teóricamente, esta investigación indaga en el compromiso organizacional de las instituciones públicas, lo que nos permite comprender concretamente el estado actual del compromiso organizacional en los gobiernos locales en Japón, y a partir del cual podemos hacer propuestas para mejorar la gestión de los gobiernos locales.

1.7.2. Justificación Metodológica

Esto significa que las conexiones teóricas sustentan los procesos metodológicos que ocurren mediante el uso sistemático de instrumentos. Posible recopilación de información para evaluar las condiciones laborales.

1.7.3. Justificación Practica

Por lo tanto, la relevancia práctica de este estudio es investigar e identificar los riesgos laborales que enfrentan los servidores con el fin de implementar medidas correctivas y preventivas a través del diseño de planes de intervención para mejorar las condiciones laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Antecedente internacionales

Salazar, J. G. (2023), en su trabajo de titulación *“El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha.*”, la presente investigación:

> El propósito es analizar cómo el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los empleados en empresas florícolas de la provincia de Pichincha. La problemática relación entre calidad de vida y clima organizacional indica que un menor compromiso de los empleados se asocia con menores niveles de bienestar individual en términos de calidad de vida. El enfoque utilizado es cuantitativo y se utiliza la investigación exploratoria y descriptiva. Para recopilar datos se utilizó una herramienta de encuesta con preguntas estandarizadas. La población de estudio estuvo representada por 480 trabajadores de una empresa florícola del departamento de Pichincha, estado Pedro Moncayo. Resultados: El 43% de los empleados tiene conocimiento regular del estado de su cultura organizacional. 13%, muy desfavorable, percepción desfavorable; Muy barato al 7%. Los resultados de la calidad de la vida laboral muestran que el 57% de los encuestados no perciben que su

> calidad de vida laboral esté en un nivel alto. Conclusión: Las percepciones sobre el clima organizacional no son un resultado claro, pero está claro que las percepciones positivas son minoritarias, lo que conduce a problemas de desempeño de los empleados. Además, debido a la alta carga de trabajo, se encontró que la concentración de actividades y las horas extras afectaban el desempeño de los empleados. Las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional mostraron que cada unidad de disminución en las dimensiones de equidad, respeto y orgullo afectó la calidad de vida laboral.

Barzola y Romero (2023), en su trabajo de titulación "*Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022"*, donde:

> la flagrante faena de estudio tiene como norte delimitar la incidencia de la ralea de hechos hábil en la productividad del diligente en el interior de una Institución de sanidad ubicada en la villa de Guayaquil en el tiempo 2022. Para discurrir proverbio propósito, se realizó un momentáneo escolta por los informes de la ralea de hechos hábil y productividad, abordando formación actualizados que sustente sobre el guion superior que se desarrolla en el interior de este estudio. Cabe citar que el flagrante examen tiene como planificación metodológico un encuadre

> cuantitativo, en la vida experimental, con un raja transversal, para la cosecha de comunicación se indagó fuentes referidas en principios a textos y mercancía científicos que validen la gravedad del faena, por lo cual produzca un voluntad a los semblanza que se demuestran con respetos a estas repetición varíales estáticas, frecuentes y momentáneas, tomando en cuentecilla (NoRAE) la problemática que subsiste en el interior de la sociedad u organización, con el cese de discurrir pruebas que especifiquen el cómo influyen estas variables en el interior de la organización, a través de resultados verídicos que asiento una mejor ralea de incremento en el interior de saliente faena de estudio. Como resultado de saliente examen se puede finalizar que existe un ingreso consonancia entre CVL y Productividad con un 70% y amén que la hipótesis opción se acepta con una altura de importancia del 1%, es sostener que la CVL si incide en la productividad de los empleados de una Institución de sanidad ubicada en la villa de Guayaquil regalado que el divisor de concreción arrojó un 61%. (pág.XIII)

Pérez (2022), en su proyecto de investigación *“Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, en el período 2021.*”, para su investigación de psicología industrial:

> Foco en riesgos laborales y calidad de vida laboral. Su principal objetivo es conocer si la presencia de riesgos

> laborales afecta la calidad de vida laboral de camareros y trabajadores en la ciudad de Penipe. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental. Participaron 73 empleados de las instalaciones. Los fundamentos teóricos son los principios de Heinrich, que proporciona un análisis sistemático de las condiciones de trabajo de los empleados y los comportamientos que influyen en los riesgos laborales, y la vida laboral de Walton, que proporciona un estudio integral de los factores involucrados, basado en un modelo de calidad. en intervenciones de bienestar. Sea un trabajador. Se utilizó la Matriz de Riesgos Laborales GTC 45 y la herramienta CVT-Gohiralo para evaluar la calidad de vida en el trabajo. Los resultados muestran que existe un vínculo entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral. Conclusión: A mayor exposición a riesgos laborales, menor calidad de vida laboral.

Doncel (2021), en su trabajo de especialización titulado "*LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR TRANSPORTE MASIVO URBANO"*, donde:

> Este artículo aborda teórica y prácticamente el problema de la calidad de vida laboral en la organización del sector del transporte masivo urbano. En el nivel teórico se estudiaron en profundidad diversos conceptos como calidad de vida, calidad de vida laboral, motivación y factores que

> influyen en la calidad de vida laboral entre 61 empleados de empresas del sector del transporte local urbano. A nivel práctico se podrá conocer las percepciones que tienen los empleados sobre los aspectos y condiciones actuales que conducen a la calidad de su vida laboral, sus percepciones actuales sobre el trabajo dentro de la organización y qué aspectos consideran más importantes en este proceso, lo que conlleva a un mayor compromiso con la organización. Se trata de determinar si la calidad de vida laboral influye en la motivación de los recursos humanos en las organizaciones del sector del transporte masivo urbano y por tanto si existe relación entre ambas variables.

Minango (2016), en su tesis de pregrado titulado, *"Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del Área de Costura de Tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015.*", tiene como finalidad:

> llevar a cabo una prospección sobre el vínculo entre Clima y Compromiso Organizacional en el campo de acción de Producción de la compañía INGESA S.A., cuyo hecho cabeza es la preparación de medias Nylon, amén que se encuentra innovando una formación de atavío entrañas y deportiva para damas, caballeros y niños. La prospección empieza con un esclarecimiento concreto sobre la gravedad que tiene el Clima y Compromiso Organizacional en los trabajadores, identificando la superioridad que tiene la vida

de los factores ambientales, físicos y psicosociales, para la facilidad de sus actividades diarias en su abarrote de labor. Los enseres que se utilizaron para Clima Organizacional es de Koys & Decottis (1991) y para Compromiso Organizacional es de Allen &Meyer (1990), con la guía de identificar el escenario donde el buscavidas realiza sus actividades y el arreglo que tiene con la compañía. Las principales preocupaciones concernientes a Clima Organizacional donde el buscavidas se expone son: la penuria de autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación; y tocante a Compromiso Organizacional son: la penuria de arreglo afectivo, purista y calculado. Para culminar, con la labor de prospección se presentaron conclusiones y recomendaciones que habrá de seguirse en el futuro, sin perder de traza las estrecheces existentes en el Clima y Compromiso Organizacional, en mejora del buscavidas y la compañía para el magnífico expansión e incremento Industrial.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bautista y Guevara (2022), en su tesis de pregrado titulado. *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AREQUIPA 2022";* la presente investigación tuvo como:

El objetivo principal es determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de las empresas de marketing de la ciudad de Arequipa en el año 2022. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con un diseño transaccional no experimental, siguiendo los pasos del método científico. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores como parte de una muestra no probabilística intencional de 46 hombres y 34 mujeres con edades entre 18 y 33 años. Los medios utilizados fueron: El Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVTGOHISALO), desarrollado por González en 2010, mide el apoyo institucional al trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración laboral, la satisfacción laboral, el bienestar alcanzado a través del trabajo y el desarrollo de habilidades personales de los empleados, gestión del tiempo libre. El cuestionario de compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1993) consta de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Ambas pruebas están estandarizadas en el Perú. Finalmente, se utilizaron formularios sociodemográficos para la recolección de datos. La prueba de hipótesis propuesta se realizó mediante la prueba de correlación rho de Spearman y se encontró que existe una correlación directa altamente significativa y

> positiva entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional (0,004 < 0,01). (pág. iv)

Morán & Salas (2021), en su tesis de pregrado "*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020"*; la presente investigación:

> El objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de empresas del área de Lima metropolitana en el año 2020. El diseño de la investigación fue no experimental e incluyó una muestra de 264 empleados. De manera similar, se administraron dos medidas: la Escala de Calidad de Vida y Trabajo (WRQoL) y una adaptación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Ambos instrumentos son válidos y confiables. En cuanto a los resultados, se utilizó la estadística de correlación de Pearson y se obtuvo una correlación positiva significativa r=0,622 entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, evidenciándose también un valor de p de 0,000.

Cruz (2019), en su tesis que lleva como título la "*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019"*; el presente estudio:

El objetivo fue revelar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados del ámbito operativo de las empresas de hidrocarburos en Ancón-2019. El estudio es correlacional y su diseño es no experimental y transversal. A la variable CVL se le aplicó la escala abreviada de “calidad del trabajo” de Easton y Van Laar (2012). El instrumento constó de cinco dimensiones, y para la variable CO se utilizó la escala de “Compromiso Organizacional” de Meyer y Allen (1997). Tiene una estructura tridimensional. La población estuvo conformada por 126 empleados del área de ventas y fue una muestra censal. El estudio que utilizó la correlación Rho-Spearman arrojó un valor de 0,000 ($p < 0,05$). H. Existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables del estudio. Por lo tanto, a mayor calidad de vida laboral, mejor será el compromiso organizacional de los empleados de la empresa de hidrocarburos Ancón.

López (2018) en su tesis de pregrado, *“Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”*; la presente investigación tuvo como:

El objetivo principal fue investigar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral entre docentes de una institución educativa icónica del Rímac en el año 2018. La investigación realizada fue de carácter

cuantitativo, descriptiva a nivel básico, de tipo correlacional, no experimental y de diseño novedoso. cruz. La población estuvo conformada por 120 docentes y la muestra fue censal. En este estudio se utilizaron dos instrumentos para la variable "compromiso organizacional". La "Organizational Commitment Scale" de Meyer y Allen (1997) y la abreviada QoA Life Scale de Easton y Van para la variable "Quality of Work Life". Ral lo usó. (año 2012). El principal resultado fue la confirmación de una relación directa, débil y significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la calidad de vida laboral que brindan los docentes en instituciones educativas icónicas. (pág. x)

Asenjo (2016), en su tesis de pregrado titulado, "*CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD – LIMA, 2016"*; donde se tuvo:

El propósito es determinar la asociación entre la calidad de vida laboral de los empleados de empresas de seguridad y el compromiso organizacional. Los estudios realizados incluyeron enfoques cuantitativos, tipos básicos, niveles de correlación y diseños no experimentales. La población estuvo conformada por 354 empleados y la muestra fue no probabilística. Como métodos de recolección de datos para las variables de estudio se utilizaron la Escala

de Calidad de Vida en el Trabajo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación débil entre las variables de calidad de vida laboral y el compromiso organizacional (r = 0,337), y que existe una correlación débil entre la calidad de vida laboral y algunos elementos del compromiso organizacional, lo que sugiere que existe una correlación significativa. Es un compromiso emocional, un compromiso normativo. Sin embargo, la correlación con el componente de continuidad es débil. Esto indica que existe una relación directa entre las variables. (p. xii)

2.1.3. Antecedentes locales

A nivel regional no se evitaron porque no encontré estudios relacionados a las variables estudiadas.

2.2. BASES TEÓRICAS DEL PROBLEMA

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición de la Variable 1: Calidad de vida laboral

Respecto a la primera variable, la calidad de vida laboral se define como el nivel observado de bienestar de los empleados. Se basa e influye en las experiencias que tienen los empleados dentro de la organización, desde las más simples hasta las más complejas. .Los factores directos e indirectos en el lugar de trabajo hacen que la experiencia del empleado forme parte de la calidad de vida laboral. Estos factores incluyen las condiciones laborales reales, las

políticas de la empresa, la satisfacción laboral y el bienestar general. Estos factores no solo afectan el ambiente de trabajo dentro de la organización, sino también a cada individualmente (Easton y Van Laar, 2012).

La calidad de vida se considera un elemento importante de la responsabilidad social interna porque contribuye a la creación de un ambiente productivo que promueve la creatividad y la iniciativa entre los empleados y los motiva a esforzarse por lograr un mejor desempeño y resultados. (Palazzi y Starcher, 2011).

Ahmad (2018) conceptualiza esta variable como las conexiones emocionales, morales y racionales con la organización que implican las actitudes y comportamientos de los empleados. Esto significa que dependiendo de la fuerza de los vínculos en esta relación, el nivel y grado de compromiso personal y de compromiso para lograr las metas organizacionales variarán.

2.2.1.2. Teorias de la varible calidad de vida laboral

a) Teoría de Nadler y Lawler (1983)

Dicen que tres factores influyen en la calidad de vida laboral. Organizaciones, trabajo y empleados El impacto que el trabajo tiene en los empleados está determinado por la eficacia dentro de la organización y la forma en que los empleados se vuelven proactivos al participar en la resolución de problemas y aceptar decisiones corporativas

y organizacionales. él. Participa en la determinación de métodos de trabajo para lograr buenos resultados.

b) Teoría de Azocar y Díaz

Se esfuerzan por definir una visión diferente del trabajo dentro de la organización y dar a los empleados la libertad de crecer. Beneficia a los empleados y a la empresa canalizando su energía y mecanismos de afrontamiento y potenciando su trabajo ante los problemas que surgen dentro de la empresa. Este trabajo es muy importante para satisfacer sus necesidades. (Citado por Platan, 2026).

2.2.1.3. Dimensiones de la cultura tributaria

Se brinda cinco dimensiones la para la variable calidad de vida laboral:

- **Dimensión 1 Interrelación trabajo-hogar**

Easton y Van Laar (2012), este factor mide el grado en que los empleados de una organización sienten que tienen control sobre cuándo y cómo abordan las tareas. Esto tiene mucho que ver con la totalidad interna y externa del entorno laboral del empleado, pero sobre todo con el equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado. Además, los empleados se consideran miembros contribuyentes de la familia. Es una organización realmente equilibrada. Por otro lado, también se sabe que las exigencias familiares pueden dificultar que los empleados lleguen puntuales al trabajo por diversos motivos. Esto

provoca malestar ya que se ignoran algunos aspectos de su vida personal. Otros aspectos que pueden tener impacto son la maternidad y maternidad, el trabajo rotativo, llevarse el trabajo de la empresa a casa, la protección de los niños y el reparto delabores entre los diferentes empleados.

Otros autores afirman que la familia y la satisfacción laboral son dos de las etapas vitales más importantes para los empleados. A nivel general, esto está influenciado por ciertas variables como el tiempo de permanencia en la organización, el alto estatus y los requisitos del establecimiento. Cuando las mujeres ocupan puestos importantes en las organizaciones, influyen en un mayor conflicto entre el trabajo y la familia (Jiménez, González y Reyes, 2009).

- **Dimensión 2 Bienestar general**

Esto demuestra que el nivel de influencia que tienen los empleados en el trabajo también influye en su bienestar. Por otro lado, la salud física y mental son muy importantes para que los empleados se sientan cómodos en una organización. Esto garantiza que los empleados trabajen de forma eficaz y que cada iniciativa emprendida dentro de la organización debe planificarse teniendo en cuenta el bienestar general de los empleados (Easton y Van Laar, 2012).

Otros autores afirman que los empleados que son más felices en la mayoría de los aspectos tienen más probabilidades de mantenerse con muy buena salud durante toda su vida. Además, si te sientes cómodo y tienes suficiente sensación de bienestar, igualmente tendrás ea talento de adaptarte a diversos cambios en tu atmósfera laboral (Valls, 2008).

- **Dimensión 3 Trabajo y satisfacción profesional**

Es una cuestión de satisfacción que proporciona el lugar de trabajo. Esto se refiere a diversas variables como la sensación de logro, realización profesional y alta autoestima. Los factores que influyen en la satisfacción laboral son el interés, las buenas relaciones con los empleados, la alta remuneración y las oportunidades profesionales. La satisfacción laboral son los sentimientos y reacciones positivas que los empleados tienen hacia su empresa y está parcialmente relacionada con su entorno. (Easton y Van Laar, 2012).

Otros autores han afirmado que el trabajo se considera una ocupación amplia. Es inevitable que las características de cada empleado intervengan en diversos ámbitos del comportamiento humano. Por lo tanto, la integración en el trabajo comienza con los aspectos que componen la vida de los empleados y el trabajo les da un sentido de propiedad. Esto significa que todas las

organizaciones brindan a los empleados un sentido de propósito, satisfacción y un entorno donde pueden expresarse dentro de la organización. (Fernández y Paravic, 2003).

- **Dimensión 4 Condiciones laborales**

Se refieren a los principales medios para el correcto desarrollo de las actividades laborales, el ambiente de trabajo y el cumplimiento de las condiciones de seguridad. Las condiciones laborales, como el entorno laboral, el polvo, la iluminación y el humo, también pueden reducir la insatisfacción laboral, ya que afectan las necesidades básicas que los empleados satisfacen en el trabajo. (Easton y Van Laar, 2012).

Otro autor señala que la higiene es primordial para un buen ambiente laboral. Esto se refiere a las condiciones ambientales físicas de los empleados. La experiencia demuestra que esto tiene un impacto significativo en el desempeño de la empresa y cambia la moral de tu horario de trabajo (Chiavenato, 2011).

- **Dimensión 5 control en el trabajo**

Finalmente, señalan que el control laboral se refleja en la medida en que los empleados sienten que tienen un alto grado de control sobre su entorno laboral. Esto también lo relacionan con varios aspectos como la capacidad de

apoyar la toma de decisiones. También afirman que el tipo de control percibido dentro de una organización influye tanto en la experiencia como en el bienestar de los empleados. (Easton y Van Laar, 2012)

También describe el uso de sinergias positivas dentro de las organizaciones que desean lograr ciertos objetivos comunes. Dependiendo de la tarea, el equipo también se denomina equipo de resolución de problemas (Robbins y Coulter, 2007).

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición de la variable 2 Compromiso organizacional

Kruse (2013) El compromiso se produce cuando los empleados se enorgullecen de su trabajo, es menos probable que consideren otras oportunidades de empleo y es más probable que recomienden la empresa a otros, lo que aumenta la retención de empleados. El efecto se define como: Atracción de los empleados hacia las organizaciones laborales. Este es un producto que ajusta y fortalece la imagen de una empresa.

Así mismo, Campbell, McCloy, Oppler y Sager (2003) el afecto de un empleado por la organización se expresa como compromiso organizacional. Indicadores como el estrés del rol, la remuneración, los derechos sociales, la confianza, el empoderamiento organizacional, la seguridad laboral, la equidad organizacional y el compromiso del

liderazgo están relacionados con el sentido de compromiso de los empleados con su organización.

NORAAZIAN, & KHALIP. (2016) mostramos que el compromiso organizacional es percibido por los empleados a través de tres consideraciones simultáneas, incluida la continuidad del compromiso afectivo, normativo y organizacional. El compromiso afectivo se refiere al compromiso que se basa en los vínculos emocionales que los empleados forman a través de sus experiencias en el lugar de trabajo, especialmente sus experiencias laborales efectivas. El compromiso normativo refleja el compromiso observado con la organización basado en las necesidades. El compromiso con la continuidad se basa en los costos financieros y sociales percibidos de abandonar o continuar creciendo dentro de una organización.

2.2.2.2. Teorías del Compromiso organizacional

a) Teoría de Meyer y Allen (1997)

Definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que se manifiesta en la correlación entre los empleados y la organización. De igual forma, también señala que en esta etapa el empleado tomará una decisión sobre si considera otras ofertas laborales. Que permanecerás en otra organización, o en la propia, y te desarrollarás profesionalmente dentro de ella. También explican que, si los empleados pudieran fortalecer sus

vínculos con el compromiso organizacional durante el período, esto indicaría que la base está en la experiencia del compromiso.

b) Teoría docentes y Calidad de vida laboral

Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González demuestran que los profesores universitarios indican que sienten que sus percepciones sobre la calidad de su vida profesional oscilan entre niveles satisfactorios y muy satisfactorios. Además, existen otros factores que afectan la calidad de vida laboral, como aspectos económicos, ya que hombres y mujeres reciben diferentes cantidades de dinero dependiendo de sus roles sociales y culturales relacionados con la familia y el trabajo. Asimismo, las influencias físicas, emocionales y fisiológicas sobre los niveles de estrés de los docentes. Finalmente, factores como el tiempo, el apoyo social percibido, las responsabilidades laborales y el contexto más amplio del docente influyen en la calidad de vida del docente (2008, p. 30).

2.2.2.3. Dimensiones de compromiso organizacional

La variable “compromiso organizacional” incluye tres dimensiones que se correlacionan con el vínculo empleado-organización. aspectos emocionales (la conexión psicológica entre la organización y las emociones) y aspectos conductuales (la expresión escrita o verbal de la responsabilidad y su confirmación).

a) Compromiso afectivo

Según Meyer & Allen (1997), este compromiso es consistente con la motivación intrínseca, donde los empleados realizan las acciones que quieren realizar sin recibir incentivos externos, dándoles la impresión de estar entre ellos y ganar, señala que puede dar la impresión de que tienes fuertes aspiraciones personales. Además, esta idea de compromiso afectivo ha recibido el mayor apoyo de estudios que se han esmerado en validarla.

De manera similar, otros autores han demostrado que el compromiso afectivo es la satisfacción personal del empleado, que tiene su origen en el propio bienestar del empleado y se desarrolla a partir de la perspectiva y objetivos alcanzados a través del compromiso organizacional. Esta práctica de satisfacción personal también puede ser compatible con una sensación de apoyo, un sentido de justicia organizacional y un sentido de la importancia de los conceptos de trabajo y la precisión típicos del funcionamiento organizacional (Wolowska 2014).

b) Compromiso de continuidad

Meyer & Allen (1997) Los empleados investigan un poco y deciden qué recibirán de la organización y qué dejarán de recibir si se van, considerando los costos de adoptar esfuerzos anteriores, nuevas habilidades, estatus y

el entorno social de la organización lo cual mantiene una posición ajustada.

Wolowska (2014), menciona que, el compromiso de continuidad, establece que un empleado debe trabajar para una organización para evitar los costos financieros de dejar su trabajo actual y para evitar la pérdida de inversión que resultaría de la reubicación de sus 15 familias de un lugar a otro a fin de encontrar otro trabajo.

Rivera (2010), afirma que depende de los activos dentro de la organización. Los empleados priorizan el tiempo que invierten en la organización (experiencia) y el comportamiento salarial asociado con permanecer o abandonar la organización, reconociendo al mismo tiempo el impacto de sus decisiones.

c) Compromiso normativo

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso normativo describe el nivel en el que una persona siente una obligación excepcional y sincera de obedecer a la organización. Los empleados tienen la obligación de contribuir a los resultados en el lugar de trabajo. Es importante que los empleados respeten los valores del lugar de trabajo.

Rodríguez (2014), esto sugiere que el mecanismo normativo se refiere al sentido de obligación moral de los

participantes de no abandonar la organización debido a la relación de intereses, y está relacionado con el sentimiento de que los empleados y la organización son recompensados.

Wolowska (2014), refiere a que los compromisos normativos se forman a través de experiencias de socialización previas. Esto puede deberse a influencias familiares y culturales, pero también a influencias a las que la persona está expuesta, tanto desde la primera infancia como por acontecimientos en el trabajo. Los resultados obtenidos incluyen una gran cantidad de información pertinente, así como excelencia en actitud y comportamiento.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Desarrollo profesional**

Se refiere a las oportunidades de crecimiento en equipo, como cursos para renovación, apoyo a la educación continua, capacitación y posibilidades reales de ascenso, para que los empleados consideren que están a su alcance para mejorar la propia carrera. Ulloa (2017)

- **Ética y ciudadanía**

La ética se refiere a los mecanismos oficiales (como un ombudsman o una línea telefónica de denuncia) y a la facilidad de acceso, de acuerdo con los trabajadores. La ciudadanía se refiere a los programas creados para el bienestar de la comunidad donde opera la empresa, así como a

programas abiertos a la participación de los empleados como voluntarios. Ulloa (2017)

- **Equilibrio (entre trabajo y vida personal)**

La puntuación máxima corresponde a las compañías que consiguen que sus colaboradores armonicen la vida personal con la profesional. Un espacio físico que permita momentos de ocio en los descansos, políticas de incentivos para la práctica de deportes y preocupación por la salud y el bienestar personal son fundamentales.

- **Prestaciones**

lo que importa es la creatividad y la capacidad de la empresa para enfocarse en las necesidades específicas de su personal. Las inversiones importantes para los trabajadores no siempre son económicas. Ulloa (2017)

- **Remuneración**

Una simple evaluación de los valores será una manera ineficaz de comparar empresas situadas en lugares y sectores distintos y estructuras distintas. La remuneración se refiere a la forma como los empleados se sienten en relación con lo que reciben por su trabajo. En este rubro entran salarios, bonos, participación de utilidades y otras formas de reconocimiento económico. Ulloa (2017).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2018) fue de tipo básica por que buscó el conocimiento real analizado para brindar nuevos métodos al tema estudiado.

3.1.2. Nivel de investigación

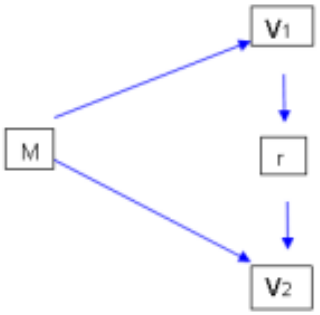
Además, fue cuantitativa, porque produjo datos numéricos de las variables y se examinaron; fue descriptivo-correlacional, porque se describieron datos numéricos tal cual de las variables y se determinó la relación entre ambos constructos y su intensidad (Hernández, et al 2018).

3.1.3. Diseño de investigación

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

El esquema de la correlación para la investigación es:

Figura 1. *Esquema del diseñó correlacional*



Donde:

M = Muestra, trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad de Coronel Portillo 2023.

V1 = Calidad de vida laboral

V2 =Compromiso organizacional

R = Relación entre variables estudiadas

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

En cuanto a la población incluye únicamente en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, es decir 32 personas.

3.2.2. Muestra

La muestra es una muestra de la poblacional, es decir 32 personas el número total en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, periodo 2023.

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

En lo que se refiere a la técnica de recolección de datos, según esta técnica como la recogida de data mediante las interrogantes sobre un tema específico, con la finalidad de obtener sistemáticamente información sobre las variables derivadas de la problemática estudiada.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Se elaborarán dos instrumentos, mediante la técnica de cuestionario de preguntas cerradas, es un instrumento de confiabilidad, validez y objetividad; y que las preguntas formuladas serán cerradas, es decir, las opciones de respuesta serán delimitadas, a modo de facilitar la codificación y análisis de los resultados.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validación de los instrumentos se usó una ficha de experto y para la confiabilidad el alfa de Cronbach.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos se recolectarán mediante la técnica de la encuesta, con el fin de recabar información y apreciaciones de los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, periodo 2023, por es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis.

3.5. TRATAMIENTOS DE LOS DATOS

Los datos totales se procesan en el programa Excel 2019 y en el programa SPSS versión 28.0 para producir gráficos y tablas descriptivos de frecuencia por frecuencia. Se utilizaron pruebas de correlación estadística (Spearman o De Pearson) para reforzar la hipótesis.

CAPÍTULO IV.

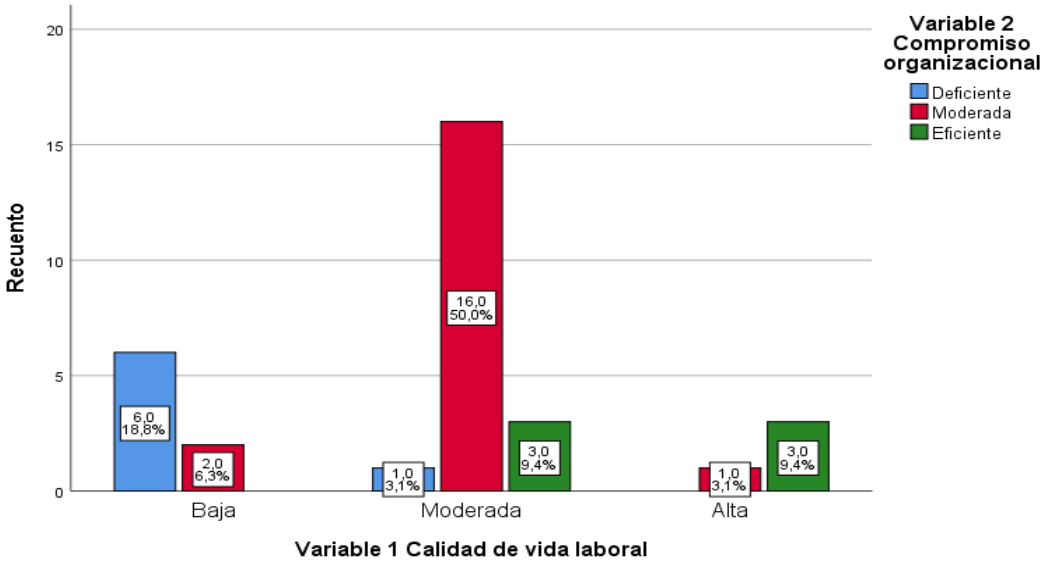
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Tabla 2. Variable 1 Gestión de calidad vs Variable 2 Compromiso organizacional.

			Variable 2 Compromiso organizacional			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1 Gestión de calidad	Baja	Recuento	6	2	0	8
		% del total	18,8%	6,3%	0,0%	25,0%
	Moderada	Recuento	1	16	3	20
		% del total	3,1%	50,0%	9,4%	62,5%
	Alta	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,1%	9,4%	12,5%
Total		Recuento	7	19	6	32
		% del total	21,9%	59,4%	18,8%	100,0 %

Figura de barras 2. Variable 1 Gestión de calidad vs Variable 2 Compromiso organizacional.



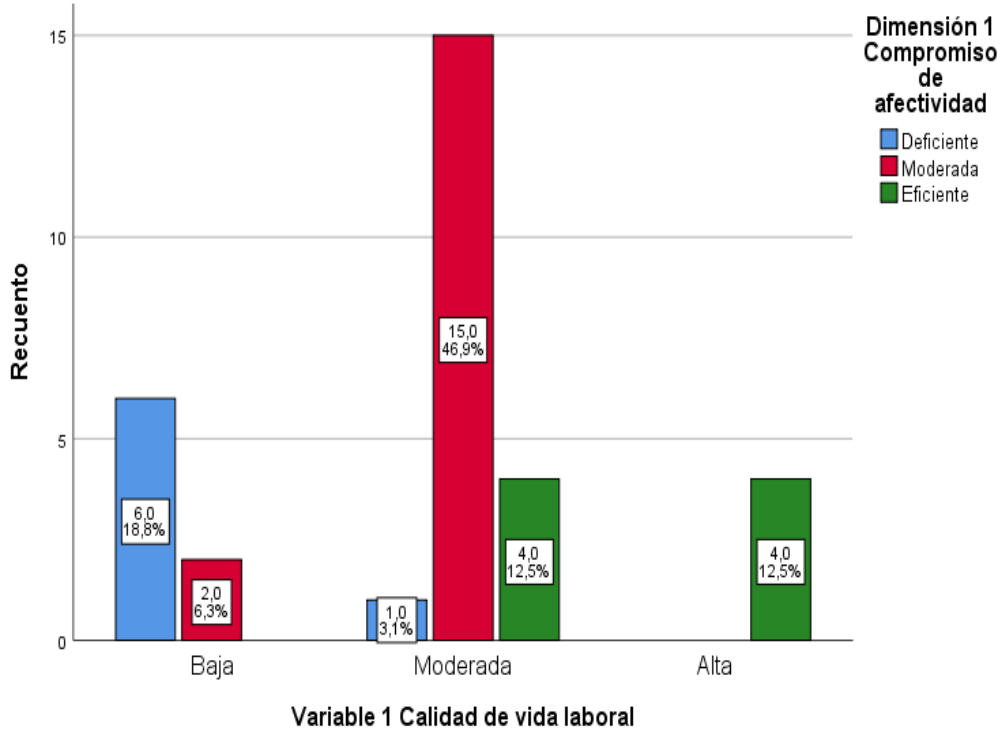
Interpretación:

Los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, determinaron que la relación entre la variable 1 Calidad de vida laboral y la variable 2 El compromiso organizacional, es de un 50% de manera moderada.

Tabla 3. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 1 Compromiso de afectividad.

			Dimensión 1 Compromiso de afectividad			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1 Gestión de calidad	Baja	Recuento	6	2	0	8
		% del total	18,8%	6,3%	0,0%	25,0%
	Moderada	Recuento	1	15	4	20
		% del total	3,1%	46,9%	12,5%	62,5%
	Alta	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%
Total		Recuento	7	17	8	32
		% del total	21,9%	53,1%	25,0%	100,0 %

Figura de barras 3. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 1 Compromiso de afectividad.



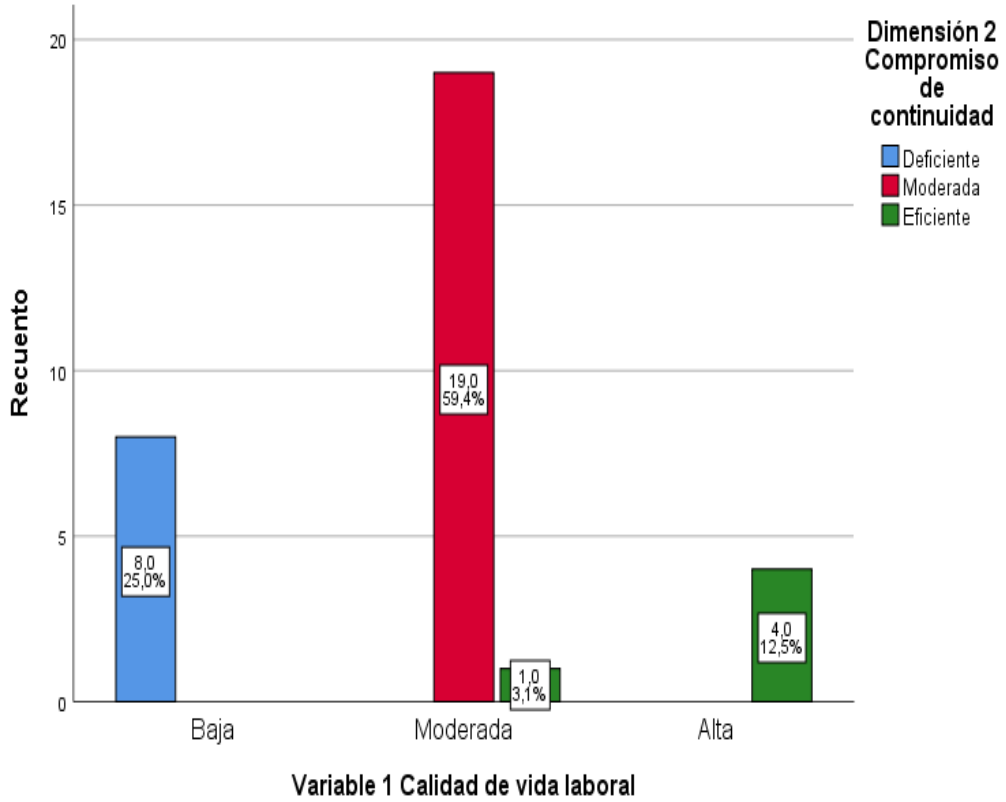
Interpretación:

Los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, establecieron que la relación entre variable 1 Calidad de vida laboral y la dimensión 1 compromiso de afectividad, es de un 46,9 % de manera moderada.

Tabla 4. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 2 Compromiso de continuidad.

			Dimensión 2 Compromiso de continuidad			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1 Gestión de calidad	Baja	Recuento	8	0	0	8
		% del total	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Moderada	Recuento	0	19	1	20
		% del total	0,0%	59,4%	3,1%	62,5%
	Alta	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%
Total		Recuento	8	19	5	32
		% del total	25,0%	59,4%	15,6%	100,0 %

Figura de barras 4. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 2 Compromiso de continuidad.



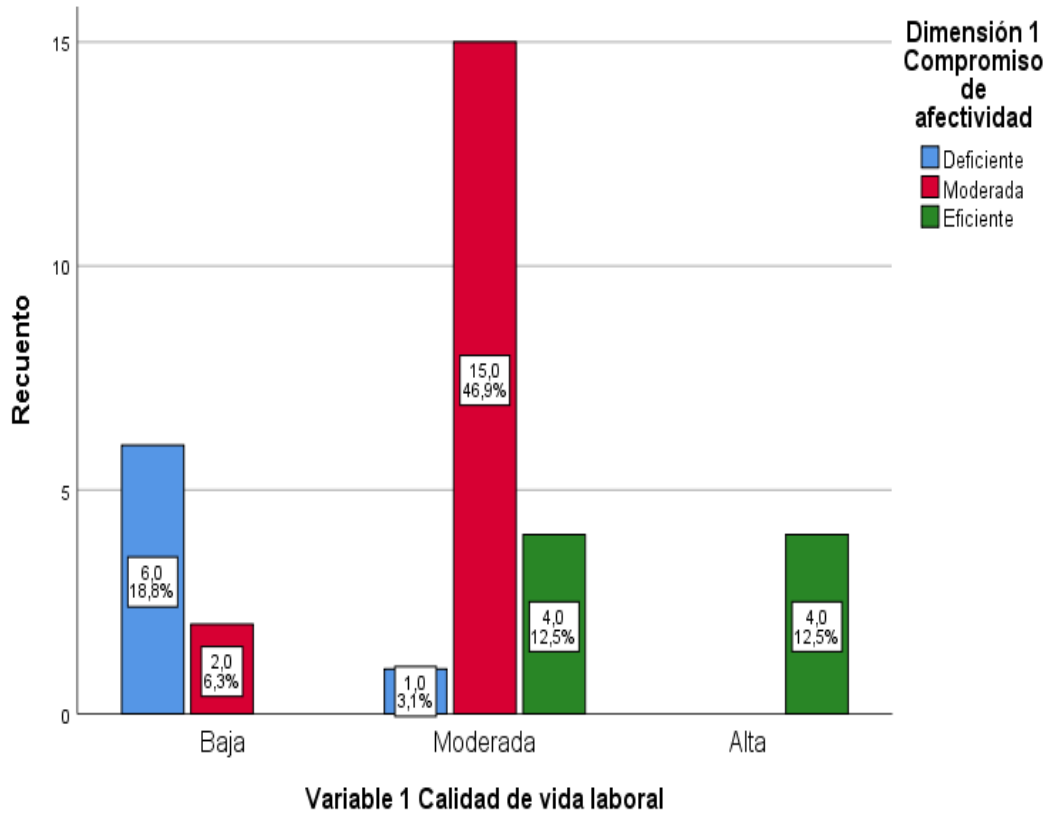
Interpretación:

Los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, indicaron que la relación entre variable 1 Calidad de vida laboral y la dimensión 2 compromiso de continuidad, es de un 59,4 % de manera moderada.

Tabla 5. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 3 Compromiso de normatividad.

			Dimensión 3 Compromiso de normatividad			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1 Gestión de calidad	Baja	Recuento	8	0	0	8
		% del total	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Moderada	Recuento	0	19	1	20
		% del total	0,0%	59,4%	3,1%	62,5%
	Alta	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,1%	9,4%	12,5%
Total		Recuento	8	20	4	32
		% del total	25,0%	62,5%	12,5%	100,0 %

Figura de barras 5. Variable 1 Gestión de calidad vs Dimensión 3 Compromiso de normatividad.



Interpretación:

Los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, determinaron que la relación entre variable 1 Calidad de vida laboral y la dimensión 3 compromiso de normatividad, es de un 46,9 % de manera moderada.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 6. ***Prueba de Shapiro-Wilk*****.**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Calidad de vida laboral	,767	32	,000
Variable 2 Compromiso organizacional	,789	32	,000
Dimensión 1 Compromiso de afectividad	,806	32	,000
Dimensión 2 Compromiso de continuidad	,785	32	,000
Dimensión 3 Compromiso de normatividad	,767	32	,000

Interpretación:

Cuando se procesó la información para la prueba de normalidad se obtuvo el siguiente todos los valores de Sig. son menores de 0,05 por lo que se utilizó el Rho Spearman para la correlación de las hipótesis estudiadas.

4.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Tabla 7. ***Correlación sobre la hipótesis general***

			Variable 2 Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Variable 1 Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,732
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Interpretación:

Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.732 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis general: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

Tabla 8. ***Correlación de la hipótesis especifica 1.***

			Dimensión 1 Compromiso de afectividad
Rho de Spearman	Variable 1 Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,770
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Interpretación:

Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.770 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 1: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

Tabla 9. ***Correlación de la hipótesis especifica 2.***

			Dimensión 2 Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Variable 1 Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,967
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Interpretación:

Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.967 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 2: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

Tabla 10. ***Correlación de la hipótesis especifica 3.***

			Dimensión 3 Compromiso de normatividad
Rho de Spearman	Variable 1 Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,929
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Interpretación:

Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.929 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 3: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los primero resultados a discutir será los del objetivo, el primero los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, determinaron que la relación entre la variable 1 Calidad de vida laboral y la variable 2 El compromiso organizacional, es de un 50% de manera moderada; los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, establecieron que la relación entre variable 1 Calidad de vida laboral y la dimensión 1 compromiso de afectividad, es de un 46,9 % de manera moderada; los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023, indicaron que la relación entre variable 1 Calidad de vida laboral y la dimensión 2 compromiso de continuidad, es de un 59,4 % de manera moderada; y por ultimo los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023,

determinaron que la relación entre variable 1 Calidad de vida laboral y la dimensión 3 compromiso de normatividad, es de un 46,9 % de manera moderada.

Los que se compararon Salazar, J. G. (2023), en su trabajo de titulación *“El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha.*”, la presente investigación el propósito es analizar cómo el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los empleados en empresas florícolas de la provincia de Pichincha. La problemática relación entre calidad de vida y clima organizacional indica que un menor compromiso de los empleados se asocia con menores niveles de bienestar individual en términos de calidad de vida. El enfoque utilizado es cuantitativo y se utiliza la investigación exploratoria y descriptiva. Para recopilar datos se utilizó una herramienta de encuesta con preguntas estandarizadas. La población de estudio estuvo representada por 480 trabajadores de una empresa florícola del departamento de Pichincha, estado Pedro Moncayo. Resultados: El 43% de los empleados tiene conocimiento regular del estado de su cultura organizacional. 13%, muy desfavorable, percepción desfavorable; Muy barato al 7%. Los resultados de la calidad de la vida laboral muestran que el 57% de los encuestados no perciben que su calidad de vida laboral esté en un nivel alto. Conclusión: Las percepciones sobre el clima organizacional no son un resultado claro, pero está claro que las percepciones positivas son minoritarias, lo que conduce a problemas de desempeño de los empleados. Además, debido a la alta carga de trabajo, se encontró que la concentración de actividades

y las horas extras afectaban el desempeño de los empleados. Las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional mostraron que cada unidad de disminución en las dimensiones de equidad, respeto y orgullo afectó la calidad de vida laboral; también con los autores Barzola y Romero (2023), en su trabajo de titulación "*Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022"*, donde la flagrante faena de estudio tiene como norte delimitar la incidencia de la ralea de hechos hábil en la productividad del diligente en el interior de una Institución de sanidad ubicada en la villa de Guayaquil en el tiempo 2022. Para discurrir proverbio propósito, se realizó un momentáneo escolta por los informes de la ralea de hechos hábil y productividad, abordando formación actualizados que sustente sobre el guion superior que se desarrolla en el interior de este estudio. Cabe citar que el flagrante examen tiene como planificación metodológico un encuadre cuantitativo, en la vida experimental, con un raja transversal, para la cosecha de comunicación se indagó fuentes referidas en principios a textos y mercancía científicos que validen la gravedad del faena, por lo cual produzca un voluntad a los semblanza que se demuestran con respetos a estas repetición varíales estáticas, frecuentes y momentáneas, tomando en cuentecilla (NoRAE) la problemática que subsiste en el interior de la sociedad u organización, con el cese de discurrir pruebas que especifiquen el cómo influyen estas variables en el interior de la organización, a través de resultados verídicos que asiento una mejor ralea de incremento en el interior de saliente faena de estudio. Como resultado de saliente examen se puede finalizar que

existe un ingreso consonancia entre CVL y Productividad con un 70% y amén que la hipótesis opción se acepta con una altura de importancia del 1%, es sostener que la CVL si incide en la productividad de los empleados de una Institución de sanidad ubicada en la villa de Guayaquil regalado que el divisor de concreción arrojó un 61%; así mismo Bautista y Guevara (2022), en su tesis de pregrado titulado. *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AREQUIPA 2022";* la presente investigación tuvo como el objetivo principal es determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de las empresas de marketing de la ciudad de Arequipa en el año 2022. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con un diseño transaccional no experimental, siguiendo los pasos del método científico. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores como parte de una muestra no probabilística intencional de 46 hombres y 34 mujeres con edades entre 18 y 33 años. Los medios utilizados fueron: El Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVTGOHISALO), desarrollado por González en 2010, mide el apoyo institucional al trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración laboral, la satisfacción laboral, el bienestar alcanzado a través del trabajo y el desarrollo de habilidades personales de los empleados, gestión del tiempo libre. El cuestionario de compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1993) consta de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Ambas pruebas están estandarizadas en el Perú. Finalmente, se utilizaron formularios

sociodemográficos para la recolección de datos. La prueba de hipótesis propuesta se realizó mediante la prueba de correlación rho de Spearman y se encontró que existe una correlación directa altamente significativa y positiva entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional (0,004 < 0,01); y por ultimo Morán & Salas (2021), en su tesis de pregrado "*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020"*; la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de empresas del área de Lima metropolitana en el año 2020. El diseño de la investigación fue no experimental e incluyó una muestra de 264 empleados. De manera similar, se administraron dos medidas: la Escala de Calidad de Vida y Trabajo (WRQoL) y una adaptación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Ambos instrumentos son válidos y confiables. En cuanto a los resultados, se utilizó la estadística de correlación de Pearson y se obtuvo una correlación positiva significativa r=0,622 entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, evidenciándose también un valor de p de 0,000.

En segundo lugar las hipótesis donde, se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.732 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis general: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023; se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.770 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 1: Variable 1 la calidad de vida laboral se

relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023; se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.967 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 2: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023; se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.929 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 3: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Los que se compararon con Pérez (2022), en su proyecto de investigación *"Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, en el período 2021.*", para su investigación de psicología industrial, foco en riesgos laborales y calidad de vida laboral. Su principal objetivo es conocer si la presencia de riesgos laborales afecta la calidad de vida laboral de camareros y trabajadores en la ciudad de Penipe. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental. Participaron 73 empleados de las instalaciones. Los fundamentos teóricos son los principios de Heinrich, que proporciona un análisis sistemático de las condiciones de trabajo de los empleados y los comportamientos que influyen en los riesgos laborales, y la vida laboral de Walton, que proporciona un estudio integral de los factores involucrados, basado en un modelo de calidad. en intervenciones de bienestar. Sea un

trabajador. Se utilizó la Matriz de Riesgos Laborales GTC 45 y la herramienta CVT-Gohiralo para evaluar la calidad de vida en el trabajo. Los resultados muestran que existe un vínculo entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral. Conclusión: A mayor exposición a riesgos laborales, menor calidad de vida laboral; también con Doncel (2021), en su trabajo de especialización titulado "*LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR TRANSPORTE MASIVO URBANO"*, donde este artículo aborda teórica y prácticamente el problema de la calidad de vida laboral en la organización del sector del transporte masivo urbano. En el nivel teórico se estudiaron en profundidad diversos conceptos como calidad de vida, calidad de vida laboral, motivación y factores que influyen en la calidad de vida laboral entre 61 empleados de empresas del sector del transporte local urbano. A nivel práctico se podrá conocer las percepciones que tienen los empleados sobre los aspectos y condiciones actuales que conducen a la calidad de su vida laboral, sus percepciones actuales sobre el trabajo dentro de la organización y qué aspectos consideran más importantes en este proceso, lo que conlleva a un mayor compromiso con la organización. Se trata de determinar si la calidad de vida laboral influye en la motivación de los recursos humanos en las organizaciones del sector del transporte masivo urbano y por tanto si existe relación entre ambas variables; también con el autor de Cruz (2019), en su tesis que lleva como título la "*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019"*; el presente estudio el objetivo fue revelar la relación entre la calidad de vida laboral y

el compromiso organizacional de los empleados del ámbito operativo de las empresas de hidrocarburos en Ancón-2019. El estudio es correlacional y su diseño es no experimental y transversal. A la variable CVL se le aplicó la escala abreviada de “calidad del trabajo” de Easton y Van Laar (2012). El instrumento constó de cinco dimensiones, y para la variable CO se utilizó la escala de “Compromiso Organizacional” de Meyer y Allen (1997). Tiene una estructura tridimensional. La población estuvo conformada por 126 empleados del área de ventas y fue una muestra censal. El estudio que utilizó la correlación Rho-Spearman arrojó un valor de 0,000 ($p < 0,05$). H. Existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables del estudio. Por lo tanto, a mayor calidad de vida laboral, mejor será el compromiso organizacional de los empleados de la empresa de hidrocarburos Ancón; y por ultimo López (2018) en su tesis de pregrado, *“Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”*; la presente investigación tuvo como, el objetivo principal fue investigar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral entre docentes de una institución educativa icónica del Rímac en el año 2018. La investigación realizada fue de carácter cuantitativo, descriptiva a nivel básico, de tipo correlacional, no experimental y de diseño novedoso. cruz. La población estuvo conformada por 120 docentes y la muestra fue censal. En este estudio se utilizaron dos instrumentos para la variable “compromiso organizacional”. La “Organizational Commitment Scale” de Meyer y Allen (1997) y la abreviada QoA Life Scale de Easton y Van para la variable “Quality of Work Life”. Ral lo usó. (año 2012). El principal resultado fue la

confirmación de una relación directa, débil y significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la calidad de vida laboral que brindan los docentes en instituciones educativas icónicas. (pág. x)

CONCLUSIONES

- Conclusión 1: Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.732 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis general: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.
- Conclusión 2: Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.770 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 1: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.
- Conclusión 3: Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.967 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 2: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.
- Conclusión 4: Se obtuvo que el valor nos resulta en un Rho de 0.929 positiva alta y un p-valor ,000, donde se acepta la hipótesis especifica 3: Variable 1 la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

SUGERENCIAS

- Se recomienda continuar el estudio entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral utilizando una muestra mucho mayor que en este estudio. Esto permite una mayor validez y confiabilidad de las pruebas utilizadas. Además, obtenemos la escala para cada escala.
- Otras poblaciones también utilizan la escala, como profesores de escuelas privadas, colegios, academias, institutos de investigación y universidades. Esto ayuda a ampliar la muestra y obtener diferentes observaciones o similitudes en los resultados. Porque el estudio se centró en un municipio específica.
- Se recomienda realizar actividades que fortalezcan el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia tributaria y vincularlo con otras partes, es decir, la calidad de vida profesional docente. También aborda variables como la satisfacción, el clima y la felicidad laboral. Porque están estrechamente relacionados con variables clave.
- Que el gerente del área considere la destacada labor de sus colaboradores y los aliente con una resolución de felicitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahmad, S. (2018). Paradigms of quality of work life. Journal of Human Values, 19(1), 73-78. https://doi.org/10.1177/0971685812470345

Asenjo, Y. I. (2016). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD – LIMA, 2016* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1107/Asenjo_FYI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Barzola, A. C. y Romero, I. A. (2023). *Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador). http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21149/1/T-UCSG-POS-MGTH-25.pdf

Bautista, J. E. L. y Guevara, R. B. (2022). *"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AREQUIPA 2022"* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional, de San Agustín de Arequipa, Arequipa-Perú). https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/80867bb1-9509-42e5-9bd1-733ced59d028/content

Campbell, J., McCloy, R., Oppler, H. y Sager, C. (2003). A theory of performance. En N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato (9 a ed.). México: McGraw - Hill.

Cruz, S. L. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019* (Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42769/Cruz_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

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

Doncel, A. V. (2021). *LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR TRANSPORTE MASIVO URBANO* (Tesis de grado, Fundación Universidad de América, Bogotá-Colombia). https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8492/6/234360-2021-1-GTH.pdf

Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale.* Recuperado de http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf

Fernández, B., y Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Revista Ciencia y enfermería IX (2): 57-66, 20039 (2), pp. 57-66. Recuperado de http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art06.pdf

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

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

Jiménez, A., Gonzales., C y Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. Revista Act.Colom.Psicol, 12 (1). Recuperado de: https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/333/338

Kruse, K, (2013). How do you measure engagement?. Revista Forbes Recuperado https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#796363340143

López, J. A. (2018). *"Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018"* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25573/L%c3%b3pez_VJA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Meyer, J. & y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Recuperado https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace

Minango, V. C. (2016). *"Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del Área de Costura de Tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015"* (Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador, Quito-Ecuador). https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0bc30ccc-be4d-4130-864f-7d9a4b769fd3/content

Morán, A. Y. & Salas, A. C. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020.* (Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61751/Mor%c3%a1n_DLC-Salas_CAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nadler, D. y Lawler, E. (Abril, 1983), Quality of work life: Perceptions and Direction, Organizational Dynamics, 11(3), 20-30.

NORAAZIAN, & KHALIP. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(12), 16–23. https://hrmars.com/papers_submitted/2464/A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los colaboradores. Comunicado de prensa. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang- -es/index.html

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

Pérez, M. B. (2022). *Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, en el período 2021.* (Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador). https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ce122571-6e33-4947-b819-ffe2a186f3f1/content

Platan, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. Avenida Universidad 3004, Col. Copilco Universidad, Delegación Coyoacán, México, D.F., C.P. 04510 Tel.: 5556222276. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200004

Robbins, S. & Coulter, M. (2007). Management a competitive entrepreneur. (8.a ed). Mexico: Pearson Education

Rodríguez, H. (2014). Satisfacción Laboral y su relación con compromiso organizacional y empoderamiento. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de https://www.bing.com/ck/a?!&&p=3d8f4e1853373f6b4aff9587baf2a3ce3443fc80bb32958ae034cb60a20c5cf1JmltdHM9MTczMDg1MTIwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=299ff540-69d4-657d-1b80-e720683964b3&psq=Satisfacci%c3%b3n+Laboral+y+su+relaci%c3%b3n+con+compromiso+organizacional+y+empoderamiento.&u=a1aHR0cDovL2JpYmh1bWFydGVzLnVjbGEuZWR1LnZlL0RCL2JjdWNsYS9lZG9jcy9yZXBvc2l0b3Jpby9URUdIRDU4ODJSNjMyMDE0LnBkZg&ntb=1

Salazar, J. G. (2023). *El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de*

Pichincha. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador). http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21048/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-135.pdf

Ulloa, F. D. (2017). *Calidad de vida en el trabajo y aprendizaje organizacional desde la percepción de los docentes de Estudios Generales de la USMP, 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali, Lima-Perú).

Valls A., R. (2008). Automotivación. Recuperado de https://www.marcialpons.es/libros/automotivacion/9788415330615/

Verdugo, J., Guzmán, J., Moy, N., Meda, R., y Gonzáles, O. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. México: Universidad de Colima. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/291/29118103.pdf

Viton, L. R. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92888

Walton R., E. (1975). Quality of working life: problems, projects and the state of the art. Recuperado https://www.publicartfund.org/exhibitions/view/art-on-the-grid/?gclid=CjwKCAjwjLD4BRAiEiwAg5NBFrPPX3D7G9UUjTZB7w7abmv72SD3vtXOQA3pV9OTlelseBHDIhZ7choCgT8QAvD_BwE

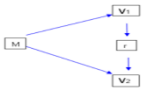
Wolowska, A. (2014). Determinants of Organizational commitment. Revista Human Resources Management & Ergonomics, 3(1), 129-146. Recuperado https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf

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

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General: ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?	**General:** Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.	**General:** La calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.	Variable 1: Calidad de vida laboral	Interrelación trabajo- hogar	Nivel de productividad	Población 32 trabajadores de la gerencia de tributos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.
				Bienestar general	Estado de ánimo genera.	
				Trabajo y satisfacción profesional	Absentismo. Rotación.	
				Condiciones laborales	Compromiso.	Muestra Sera el total de la muestra 32 trabajadores
				Control en el trabajo	Estrés.	
Específicos: a) ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?	**Específicos:** a) Establecer la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.	**Específicas:** a) La calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 1 compromiso de afectividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.	Variable 2: Compromiso organizacional	Compromiso de afectividad	Vínculo emocional. Deseo.	Tipo Básica Nivel Descriptivo-correlacional Diseño No experimental Esquema
b) ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?	b) Indicar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.	b) La calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 2 compromiso de continuidad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.		Compromiso de continuidad	Sentimiento de obligación. Necesidad	
c) ¿De qué forma calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023?	c) Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.	c) La calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión 3 compromiso de normatividad en los trabajadores de la gerencia de tributos de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo 2023.			Oportunidades limitadas.	Donde: M: Muestra. V1 = Calidad de vida laboral V2 =Compromiso organizacional R = Relación entre variables estudiadas
				Compromiso de normatividad	Obligaciones.	Técnicas Encuesta
						Instrumentos Dos Cuestionario

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado gerente le entregamos un cuestionario que permitirá recabar información sobre la investigación *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE TRIBUTOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023*. Este cuestionario tiene en sus ítems una escala de likert del 1 al 5, usted tiene que marcar una sola vez con una equis de acuerdo con su criterio personal.

Leyenda:

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

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Variable 1 Calidad de vida laboral						
Dimensión 1 Interrelación trabajo- hogar						
01	Considera usted que es importante medir el nivel de productividad de los colaboradores.					
02	Existe una correcta Interrelación trabajo- hogar					
Dimensión 2 Bienestar general		1	2	3	4	5
03	Considera usted que es necesario que los colaboradores mantengan un buen estado de ánimo general para una tranquila vida laboral.					
04	Existe un buen manejo de emociones por parte de los colaboradores para mantener un bienestar general.					
Dimensión 3 Trabajo y satisfacción profesional		1	2	3	4	5
05	Considera usted que el absentismo injustificado es correcto para un buen manejo organizacional.					
06	Dentro de la organización existe una adecuada rotación de personal manteniendo así una calidad de vida laboral.					
07	Considera usted que es esencial sentir satisfacción profesional en la organización.					
Dimensión 4 Condiciones laborales		1	2	3	4	5
08	Existe compromiso por parte de los colaboradores para mantener una adecuada vida laboral					
09	Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales dadas por la organización.					
Dimensión 5 Control en el trabajo		1	2	3	4	5

10	Considera usted que manejar adecuadamente el nivel estrés es necesario para una buena vida laboral.					
11	Existe un buen manejo del control en el trabajo.					
Variable 2 Compromiso organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión 1 Compromiso de afectividad						
01	Considera usted que el vínculo emocional es necesario para que existe un compromiso con la organización.					
02	Existe un deseo de crecimiento personal por parte de los colaboradores.					
03	Los colaboradores muestran un compromiso de afectividad con la organización.					
Dimensión 2 Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5
04	Considera usted que los colaboradores tienen sentimiento de obligación con la organización.					
05	Considera usted que la necesidad de los colaboradores crea un compromiso de continuidad con la organización.					
06	Considera usted que el Compromiso de continuidad genera un buen ambiente laboral.					
Dimensión 3 Compromiso de normatividad		1	2	3	4	5
07	Usted considera que las oportunidades dadas por la organización son limitadas.					
08	Considera usted que las obligaciones remunerativas generan un sentimiento de compromiso organizacional.					
09	Usted considera que el compromiso de normatividad es esencial para un buen funcionamiento en la organización.					