



UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO

**Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores
de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Janette Karen Guillén Huánuco

Asesor:

Mag. Eva Delfina Zarzosa Márquez

HUARAZ, PERÚ, 2022



MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Luis Augusto Villanueva Benites
Presidente

Dr. Telmo Pablo Loli Poma
Secretario

Dr. Félix Antonio Lirio Loli
Vocal

ASESOR

Mag. Eva Delfina Zarzosa Márquez



Dedicatoria

*A Dios,
A mis amados padres Margarita y Rudecindo
por todo el amor, apoyo, paciencia y
confianza en mí durante estos años para
alcanzar un sueño más;
y a mi hermano Emerson por su apoyo y
palabras de aliento en las dificultades.*



Agradecimiento

*A Dios,
A mi amada familia por todo el apoyo
constante e incondicional,
A mi asesora; y a todos aquellos, que me
brindaron el apoyo desinteresado para el
desarrollo de la presente investigación.*

ÍNDICE

Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. HIPÓTESIS	4
Hipótesis General.....	4
Hipótesis Específicas	4
OBJETIVO.....	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos.....	4
Variables.....	5
Operacionalización de Variables.....	6
III. MARCO TEÓRICO	7
3.1. Antecedentes de la Investigación	7
3.2. Bases Teóricas.....	12
A. Calidad de Vida Laboral	12
B. Compromiso organizacional	21
3.3. Definición de Término	25
IV. MATERIALES Y MÉTODOS.....	26
4.1. Tipo de Estudio.....	26
4.2. Diseño de Investigación.....	26
4.3. Población.....	26
4.4. Muestra	27

4.5.	Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos.....	27
4.6.	Análisis Estadístico e Interpretación de datos.....	29
V.	RESULTADOS	31
5.1.	Resultados generales	31
5.2.	Resultados de las variables de estudio.....	32
5.3.	Contrastación de las hipótesis	45
VI.	DISCUSIÓN	52
VII.	CONCLUSIONES	57
VIII.	RECOMENDACIONES	58
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
X.	ANEXO	65
10.1.	Baremos de las Variables.....	65
10.2.	Cuestionario	66
10.3.	Matriz de consistencia	68
10.4.	Validación de expertos	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Trabajadores de la DRAA.	27
Tabla 2: Escala coeficientes de confiabilidad	28
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad.....	28
Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables	29
Tabla 5: Género.....	31
Tabla 6: Edad	31
Tabla 7: Grado de instrucción	31
Tabla 8: Condición laboral	32
Tabla 9: Tiempo de servicio	32
Tabla 10: Recibo el apoyo de mi jefe inmediato.....	32
Tabla 11: Estoy conforme con el salario que percibo por el trabajo que realizo	33
Tabla 12: Es posible expresar lo que pienso y necesito.....	33
Tabla 13: Las sugerencias que propongo son tomadas en cuenta.....	34
Tabla 14: Existe la posibilidad de promoción	34
Tabla 15: Tengo mucha carga laboral.....	35
Tabla 16: Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo	35
Tabla 17: Percibo presión para mantener la cantidad y calidad de mi trabajo	36
Tabla 18: Me agobia el estrés (esfuerzo emocional)	36
Tabla 19: Recibo el apoyo de mi familia.....	37
Tabla 20: Recibo el apoyo desinteresado de mis compañeros de trabajo.....	37
Tabla 21: La DRAA fomenta diversas capacitaciones para los trabajadores.....	38
Tabla 22: Reconocen el trabajo que realizo	38
Tabla 23: Me siento identificado como trabajador de DRAA	39

Tabla 24: La DRAA tiene un gran significado para mí.....	39
Tabla 25: Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la DRAA	40
Tabla 26: Cumplo con todos los roles que me asigna la DRAA	40
Tabla 27: Sería muy feliz de realizar mi cese en la DRAA	41
Tabla 28: En la situación actual permanecer en la DRAA es tanto por necesidad	41
Tabla 29: Si no estaría mucho tiempo en la DRAA, ya hubiese optado por retirarme	42
Tabla 30: Pienso que tendría pocas alternativas si dejara la DRAA ahora.....	42
Tabla 31: Puse mucho esfuerzo en el trabajo, que sería injusto retirarme ahora	43
Tabla 32: No dejaría la DRAA, porque tengo sentimiento de obligación hacia ella	43
Tabla 33: Me sentiría culpable si dejaría la DRAA ahora	43
Tabla 34: Siento que la DRAA merece mi lealtad	44
Tabla 35: Siento que le debo mucho a la DRAA, por la oportunidad de trabajo que me brindaron	44
Tabla 36: Grado de relación según coeficiente de correlación	45
Tabla 37: La calidad de vida laboral se relaciona con compromiso organizacional	46
Tabla 38: El apoyo directivo se relaciona con el compromiso organizacional	47
Tabla 39: La carga de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional	48
Tabla 40: La motivación intrínseca se relaciona con compromiso organizacional	49
Tabla 41: Nivel de la calidad de vida laboral	50
Tabla 42: Nivel del compromiso organizacional	51

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Modelo de CVT de Walton (1973)</i>	16
<i>Figura 2: Modelo de CVT de Hackman y Oldhan (1975)</i>	17
<i>Figura 3: Modelo de CVT de Nadler y Lawler (1983)</i>	18
Tabla 27: Sería muy feliz de realizar mi cese en la DRAA	41
<i>Figura 4: Nivel de la calidad de vida laboral</i>	50
<i>Figura 5: Nivel del compromiso organizacional</i>	51

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

La investigación fue correlacional, siendo una investigación de tipo No experimental y Transversal; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario, diseñados bajo una escala de valoración de Likert, se encuestó a 52 trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash como muestra de estudio.

Como resultado, se concluye que la calidad de Vida laboral se relaciona directa y significativa con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021; y esto se obtuvo mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, donde el coeficiente obtenido es de 0,570 estableciendo una correlación positiva considerable, con un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05).

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Compromiso organizacional, carga de trabajo, motivación

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the Quality of Work Life and Organizational Commitment of the workers of the Regional Agrarian Directorate - Ancash, 2021.

The research was correlational, being a non-experimental and cross-sectional research; the technique used for data collection was the survey, the instrument being the questionnaire, designed under a Likert assessment scale, 52 workers from the Regional Agrarian Directorate - Ancash were surveyed as a study sample.

As a result, it is concluded that the quality of work life is directly and significantly related to the Organizational Commitment of the workers of the Regional Agrarian Directorate - Ancash, 2021; and this was obtained using the non-parametric Spearman's Rho test, where the coefficient obtained is 0.570, establishing a considerable positive correlation, with a confidence coefficient of 95%, with a margin of error of 5% (0.05).

Keywords: Quality of work life, Organizational commitment, workload, motivation

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una de las actividades inherentes del ser humano debido a que le permite subsistir en la sociedad y lograr abastecerse de los recursos necesarios para asegurar su supervivencia. En la actualidad el trabajo trae consigo el cumplimiento de las labores asignadas conjuntamente con los derechos y el salario designado al trabajador.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2018) existen aproximadamente 2 mil millones de personas que no pueden acceder a un empleo de carácter formal, lo cual ocasiona que estos no gocen de los derechos y beneficios establecidos por los gobiernos. De manera análoga en la revista Noticias de Ciencia y la Tecnología centrando su análisis en España y logrando establecer que para sostener una buena calidad de vida laboral sin afectar negativamente a la productividad se necesitan cuatro días laborales, así mismo describe que en Francia se logró una mejora de la calidad de vida laboral aplicando leyes que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida.

A nivel latinoamericano, la evidencia presentada por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe, de las Naciones Unidas – (CEPAL, 2011) por medio de su división de desarrollo económico indica que de los 16 países que la componen se caracterizan por tener un 27% de la población económicamente activa (PEA) laborando más de 48 horas semanales, así mismo el 54% de la PEA cuenta con un empleo formal mediante contrato, un 52% accede a los beneficios adicionales de bonos y aguinaldos, un 22% recibe una remuneración mínima y un 12,5% es capacitado por la organización en la que labora. Así mismo, (Pérez, 2020), describe que en Colombia la calidad de vida se ve influenciada por la aceptación de descansos y beneficios a cuenta de los ascensos.

El Diario Gestión, (2015b) señala que, según los datos de OIT, el Perú se encuentra establecido como uno de los países con una mala calidad de empleos debido a que la mayoría de estos son informales con poco salario, sin acceso a beneficios de salud, seguridad social ni económica. D'Agostino por su parte realizó una publicación en el Diario Gestión, (2015) en la cual expone que a nivel mundial un 87% de los líderes de talento humano y negocios internacionales consideran que el principal problema de las organizaciones es la falta de compromiso e identidad de los trabajadores; al mismo tiempo se identificó que un 60% de los encuestados no tienen establecidos los instrumentos para medir y propiciar el compromiso de los trabajadores, así mismo se halló que el 12% indica

que lograron implementar en sus organizaciones programas para promulgar e incrementar la cultura corporativa, y únicamente un 7% refiere a que se encuentran en la capacidad de mejorar, medir y promover el compromiso de sus colaboradores logrando que estos se encuentren identificados con la organización. Uno de los principales problemas que aquejan trabajadores peruanos es la limitada cantidad de actividades que tienen como objetivo concientizar y fortalecer la cultura empresarial basada en la calidad de vida laboral, es así que sientes que las empresas se concentran más en generar dinero a costa de sus propios intereses como individuos.

La Dirección Regional Agraria de Ancash es una institución de gestión pública que promueve fortalecer las actividades agrarias en toda la región garantizando la sostenibilidad de sus actividades tanto de manera económica, ambiental y social, esta entidad se encuentra comprendida dentro del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego por lo cual sigue las políticas de descentralización y modernización del Estado, es así que sus proyectos y acciones se trabajan en conjunto con las demás direcciones regionales garantizando un desarrollo sostenible para la población.

Por medio de la observación directa y entrevista a los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash bajo la perspectiva de los trabajadores en cuanto la dimensión de apoyo directivo es que no sienten el apoyo de su jefe inmediato o por el director de DRAA de manera activa, ante los diversos problemas o conflictos que surgen en la mayoría de casos con las comunidades campesinas o productores, ya que la mayor parte del labor es planificar, organizar, supervisar y ejecutar proyectos agrícolas, o a veces las responsabilidades recaen en los mismos trabajadores, así mismo el salario que perciben no va acorde con el grado de trabajo que realizan, pues su remuneración es el mismo desde que ingresaron a la institución, los trabajadores que participan o sugieren soluciones o mejoras para el crecimiento de la institución, en la mayoría de veces no son escuchadas o tomadas en cuenta, las oportunidades de promoción en el cargo son muy pocas, y si los hubiera, no están influenciadas en base a las habilidad, competencia y producción que pudiera haber logrado un trabajador. Respecto a la dimensión de carga de trabajo, los colaboradores manifiestan que la sobrecarga de trabajo es muy frecuente pues deben levantar observaciones de informes de programas o proyectos de los años anteriores, así como de los actuales, exigencia a presión que viene desde la dirección; quedarse hasta pasadas horas de la jornada laboral, sumando la deficiente tecnología también aporta que

el trabajador eleve su nivel estrés, agotamiento o fomenta efectos negativos en su salud propiciando una mala calidad de producción en su trabajo. En la dimensión motivación intrínseca, los trabajadores manifiestan que a veces sienten el apoyo de su familia, así como el apoyo de algunos compañeros de área aunque su apoyo no es del todo desinteresado a pesar de que persiguen los mismos objetivos para la institución, sienten que para seguir mejorando en conocimiento y habilidad la DRAA debe fomentar capacitaciones o talleres en temas actuales y llevarlas a cabo mensualmente, pues al año solo se realizan de dos a tres capacitaciones, y eso a base de la exigencia de los mismos colaboradores, se manifiesta que los trabajadores quieren que la institución reconozca su trabajo, con palabras de aliento, a seguir creciendo, mejorando y propiciando su creatividad para seguir desarrollando su competencia y autonomía como profesional.

En lo que respecta al compromiso organizacional, la mayoría de los trabajadores vienen trabajando desde un largo periodo, y de alguna manera se sienten comprometidos con la labor y el cumplimiento de los roles que se debe realizar en la institución a pesar de las diversas situaciones poco favorables, los motivos de la continuidad en la institución es por la necesidad y ser un trabajo estable, en un mundo laboral muy competente y con las limitadas oportunidades laborales solo se perjudicarían ellos y sus familias, aunque algunos por el tiempo invertido y esfuerzo empleado por todos los logros que brindaron a la institución. El sentimiento de obligación, en la mayoría no es muy predominante pues sienten que han hecho lo suficiente y, si surge alguna oportunidad, con beneficios mayores que ahora perciben, tomarían la decisión de retirarse o renunciar. Aunque si se percibe cierta lealtad o deuda de los trabajadores pues la institución los acogió en un momento donde buscaban oportunidades de experiencias laborales.

Ante estas situaciones que los trabajadores de la DRAA viene asimilando, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?, y los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?; (b) ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?; (c) ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?

II. HIPÓTESIS

Hipótesis General

La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

Hipótesis Específicas

1. El apoyo directivo se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.
2. La carga de trabajo se relaciona de manera inversa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.
3. La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

OBJETIVO

Objetivo General

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021.

Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.
2. Determinar la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.
3. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021.

Variables

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Definición Conceptual

Asemejada a la percepción, esta quiere decir una manifestación de los trabajadores con la parte del ambiente laboral y su incidencia en nivel de productividad, la cual tiene efectos sobre la organización, es decir, los impactos pueden ser severos o ligeros en base al tipo de producción, o caso contrario, ser impulsadoras para la empresa (Baitul, 2012).

Definición operacional

Se medirá mediante el test adaptado de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de Cabezas (1998), el cual evaluará las dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Es la parte psicológica del empleado, la cual mantiene un apego y responsabilidad con la empresa y los objetivos a cumplir. Apropiándose de los objetivos de la empresa de manera personal y beneficiosa para la organización, los cuales mantiene implicancia en la lealtad a la organización y la estabilidad en el puesto laboral (Robbins, 2004).

Definición operacional

Se definirá la variable a través del cuestionario adaptado de Meyer y Allen (1997), que será aplicado a los trabajadores actuales de la Dirección Regional Agraria de Ancash; en cual evaluará las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Calidad de vida laboral	Apoyo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo de los jefes ▪ Salario percibido ▪ Participación y sugerencias ▪ Oportunidad de promoción
	Carga de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga de trabajo ▪ Presión en el trabajo ▪ Estrés
	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo Familiar y compañeros de trabajo ▪ Capacitación recibida ▪ Reconocimiento en el trabajo
Variable 2: Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación del trabajador ▪ Compromiso en el trabajo ▪ Cumplimiento de los roles del trabajo
	Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permanencia por necesidad ▪ Permanencia por el tiempo laborado ▪ Permanencia por el esfuerzo que se puso en el trabajo
	Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimiento obligatorio a la organización ▪ Lealtad a la empresa ▪ Grado de deuda con la organización

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación, se presentan una serie de investigaciones que abordan las variables tratadas en este informe:

A nivel Local

Maguiña, (2019), en su tesis de pregrado titulada: “Marketing Interno y Compromiso Organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ancash”, tuvo como objetivo demostrar la correlación de las variables mencionadas en el título en la DREA, un estudio con enfoque cuantitativo, tipología aplicada, no experimental-correlacional en cuanto a su diseño, que tuvo como universo y muestra a 60 empleados que tienen roles administrativos dentro de esta institución, a quienes se aplicaron los cuestionarios a modo de instrumento para medir ambas variables; la investigación finalizó concluyendo la existencia de una correlación significativa entre las dos variables, esto debido a que en la Prueba Chi se obtuvo 49,714 con una sig.=.000, hecho que demuestra que los administrativos discurren que la institución estudiada efectúa labores de marketing interno (53,3 %) dada la rutina que se produjo por las actividades de planificación que constantemente se realizan, los cuales generan consecuencias positivas, pues en ellos se puede observar que estos tienen un apropiado de compromiso organizacional (70%).

Montenegro & Rivera, (2018) en su tesis de pregrado titulada: “Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018”, se dispuso el objetivo de establecer la correlación que se guarda en cuanto a las variables señaladas en el título, ello dentro del caso conformado por el personal de las áreas administrativas del hospital estudiado, una investigación que contó con un enfoque no experimental, temporalidad transversal y correlacional, que tuvo como universo y muestra a 180 personas que laboran en las áreas administrativas de esta organización, a los mismos que se aplicaron a modo de instrumentos una serie de cuestionarios, ello permitió que en la investigación se concluya que existe relación tanto positiva como alta en cuanto a las variables antes indicadas.

Ríos, (2018) dentro de su tesis de pregrado titulada: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los Ángeles;

Carhuaz”, tuvo como objetivo definir la correlación entre las variables presentadas en el título dentro de la realidad que vive el personal que conforma esta organización empresarial, siendo un estudio descriptivo-correlacional en cuanto a su tipología con un diseño de carácter no experimental, que tuvo como universo y muestra a 24 trabajadores de la empresa; a quienes se les aplicaron 2 tests: el test CVP - 35 y el test Meyer y Allen, la investigación concluyó que existe una correlación tanto positiva como significativa entre las variables estudiadas, lo cual se debe a que se tuvo Chi Cuadrado igual a 21, 867; así mismo, se estableció que existe correlación entre las variables investigadas, lo cual también se pudo observar con las dimensiones de calidad de vida laboral (carga laboral, motivaciones intrínsecas y apoyo directivo) con la variable compromiso organizacional dentro del caso estudiado.

Sánchez, (2017) en su investigación para el grado de magíster denominada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A.”, estableció a modo de objetivo definir la correlación entre ambas variables presentadas en el título, ello dentro del contexto que vive el personal administrativo de esta entidad, una investigación con tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental-transversal, que tuvo como población muestral a 40 de estos trabajadores, indistintamente de si son contratados o nombrados, a quienes se aplicaron los cuestionarios sobre estas dos variables con el fin de obtener información, la investigación concluye que si existe una correlación tanto directa como significativa entre las variables dentro del contexto que vive el personal administrativo de esta entidad.

A nivel Nacional

Carranza, (2021), en su tesis de maestría titulada: “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021”, tuvo como objetivo establecer de qué manera se correlacionan las variables presentadas en el título de esta investigación desde la perspectiva que tiene el personal de esta entidad, siendo un estudio descriptivo-correlacional, diseño no experimental-transversal; que tuvo como universo y muestra a 83 y 68 unidades de interés respectivamente, a quienes se les aplicó el cuestionario de 20 preguntas por cada variable, la investigación concluyó que la calidad de vida laboral tiene correlación con el compromiso (considerable positiva 0. 502), según la prueba estadística de Pearson dentro del caso estudiado.

Mahaney & Olazabal, (2021) en su investigación denominado: “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A Arequipa, 2021”, contó con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables de investigación, tuvo como enfoque de estudio cuantitativa, no experimental y transversal, teniendo como muestra a ciento treinta colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento de aplicación, como resultado se obtuvo que existe relación significativa entre la variable independiente y dependiente así mismo en el estudio se recomienda que se debe reforzar el compromiso organizacional planteando opciones motivadoras a los trabajadores, mejorando su ambiente físico, y fomentando diversas actividades que creen nuevos lazos de armonía entre jefes y colaboradores.

Morán & Salas, (2021), en su tesis de pregrado titulada: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020”, mantuvo como objetivo establecer la correlación con respecto a las variables presentadas en el título antes indicado desde la perspectiva del personal de esta organización empresarial, una investigación de diseño no experimental y tipología correlacional, contó con un total de 264 personas en lo que respecta a la población y muestra, a quienes se les aplicó las escalas más reconocidas sobre ambas variables, destacando que poseen su respectiva validación y confiabilidad, la investigación concluyó que existe relación positiva media sobre las variables dado que r obtuvo un valor igual a 0,622.

Narvaez, (2021), en su tesis de doctorado titulada: “La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020”, contó con el objetivo de establecer la influencia que ejerce la primera variable sobre la segunda dentro del contexto en el que se encuentra el personal de esta organización, siendo una investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo; que tuvo como población a 80 colaboradores académicos, a estos mismos se les aplicaron dos instrumentos que eran para medir cada una de las variables, la investigación concluye en base a los resultados encontrados que las variables, la independiente influye sobre la dependiente, lo que se explica porque la significancia tuvo un valor de 0,000 considerando una confianza del 95 %.

Sánchez, (2020) en su investigación de maestría titulada: “Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor -

Chiclayo”, tuvo como objetivo determinar si primera variable incide sobre la segunda en el caso del personal de esta organización empresarial, siendo una investigación de diseño no experimental que, en cuanto a su tipo fue descriptivo–correlacional, que tuvo como universo y muestra a 70 personas que laboran en esta empresa, a quienes se les aplicó los instrumentos: la escala de Lares y la de Meyer y Allen, respectivamente para cada variable, la investigación concluye que la primera variable incide de manera moderadamente fuerte (0, 772 mediante la Prueba Pearson) sobre la segunda, esto desde la perspectiva del personal de la empresa.

Valle, (2018) dentro de la investigación de pregrado denominada: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos”, mantuvo como objetivo establecer la correlación existente en cuanto a las variables indicadas en el título del estudio, esto en la situación que se encuentran los docentes de las dos instituciones, una investigación de diseño y nivel no experimental y correlacional respectivamente, que tuvo como población censal a 255 docentes de ambos centros educativos públicos, a los cuales se les aplicaron los cuestionarios de Murillo (2014) y Meyer y Allen (2014) para cuantificar ambas variables, la investigación concluyó la existencia de una relación estadísticamente baja debido a que la Prueba Rho arrojó un valor de 0. 292 sobre las ambas variables.

A nivel Internacional

Farid et al., (2015) en su investigación titulada: “Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional entre profesores de una universidad pública de investigación de Malasia”, teniendo como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional entre el personal académico en la universidad pública de investigación Klang Valley, siendo un estudio de diseño cuantitativo, la población fue más de 3 mil personal académico por lo tanto se tomó como muestra a 315 docentes aplicando el cuestionario como instrumento de investigación, los resultados estadísticos obtenidos mediante la correlación y regresión lineal mostraron que existe una relación altamente significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional así mismo se sugiere aplicar estrategias de desarrollo de recursos humanos sobre cómo el ministerio y las universidades relacionadas podrían mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Lartey, (2021) en su tesis doctoral denominado: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional entre el personal senior de la Universidad de Cape Coast”, contó con el objetivo de examinar el efecto de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional entre el personal senior de la Universidad de Cape Coast, siendo este estudio de diseño descriptivo, así mismo se empleó la técnica de muestreo aleatorio simple, lo que conformo a 306 funcionarios de la universidad para poder aplicar el cuestionario como instrumento de investigación, los hallazgos revelaron una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, así mismo el ambiente de trabajo, el salario y el desarrollo personal influye positivamente en el compromiso de los trabajadores.

Pasinringi & Sari, (2020), en su investigación denominada: “La influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de las enfermeras en el Hospital Universitario Hasanuddin”, tuvo como objetivo examinar la influencia de la calidad de vida laboral y sus dimensiones en el compromiso organizacional entre las enfermeras que trabajan en dicho Hospital, la investigación tuvo como estudio transversal, conformado por 123 enfermeras como muestra y se aplicó el cuestionario para la recolección de datos siendo estos analizados estadísticamente y los resultados del análisis de regresión mostraron que la calidad de vida laboral explicaba el 43 % de la varianza del compromiso organizacional. El resultado del estudio mostró que la calidad de vida laboral ($p=0,000<0,05$) influye de manera estadísticamente significativa en el compromiso organizacional.

Osibanjo et al., (2019) en su investigación titulada: “Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizativo entre Académicos en Educación Terciaria”, teniendo como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en el ambiente académico, siendo un tipo de estudio correlacional, tomando como muestra a 293 encuestados siendo estos elegidos al azar para poder aplicar el cuestionario, los resultados según el análisis de datos indican una relación negativa entre la promoción profesional, la seguridad laboral y el compromiso organizacional; sin embargo, se encontró que existe relación positiva entre la participación de los empleados, y el compromiso organizacional, así mismo el estudio sugiere priorizar dimensiones específicas de la calidad de vida laboral de los empleados como parte integral antecedente al logro de los objetivos organizacionales.

3.2. Bases Teóricas

A. Calidad de Vida Laboral

La Calidad de vida según OMS, (1996) es la percepción que el individuo concibe en su vida al logro de objetivos personales y los diversos valores con la que convive, así mismo Maslow, (1991) lo define como la interacción activa del individuo con la sociedad y su medio ambiente con el fin de satisfacer sus deseos pues busca su desarrollo personal (Glicken & Robinson, 2013).

El término que engloba a la calidad de vida laboral se originó en los años 60 y 70 por medio del coloquio entre el ministerio de trabajo de los EE.UU. y la fundación nombrada Ford, así mismo la eclosión del Desarrollo Organizacional que buscaba garantizar que las organizaciones tomaran la iniciativa de mejorar el ambiente laboral, seguridad y salud de sus trabajadores en su desarrollo personal, de esa forma perfeccionar una mejor productividad con eficacia y eficiencia en su trabajo (Segurado & Argulló, 2002).

Definiciones Básicas

La calidad de vida laborar como concepto multifacético propone a varios autores:

Castro et al., (2018) argumentan que las condiciones integradas a una actividad laboral influyen en la calidad de vida laboral, condiciones que mantienen en margen la aparición de problemas y posibles conflictos contraproducentes para los empleados, estos basados en seguridad y salud. Dichos riesgos puede ser daños físicos creados en un ambiente laboral específico, Por otra parte, la salud hace referencia a daños mentales referentes a aptitudes estresantes laborales.

Además, Rahiman & Kodikal, (2018) afirman que, algunos aportes establecidos por la organización llevan a la satisfacción de la calidad de vida laboral del trabajador. Teniendo como conclusión la mejora de la empresa, desarrollando nuevas condiciones para la calidad de vida laboral. Estos empleados se ven con la motivación e incentivación creando nuevas experiencias personales y laborales, guiado por el trabajo a ejecutar.

Siendo así, la calidad de vida laboral se ve percibido por el empleado. Siendo esta, el punto cultural y los valores del entorno social. Se modifica a base de las metas a cumplir, perspectivas y otros. Es decir, dichos actos son la representación de la actividad laboral, como resultado la organización mantiene metas objetivas y subjetivas, relacionados a

ámbitos operativos, manteniendo en cuenta que el desarrollo de la empresa depende de sus colaboradores, además tienen efectos positivos en el desempeño laboral y siendo está su relación con el compromiso organizacional y una de las variables a investigar por parte de la organización. Por otra parte, Segurado & Argulló, (2002) aumentan argumentos de diferentes autores en base a calidad de vida laboral:

Para Walton, (1973) manifiesta que es, “Un proceso para humanizar el lugar de trabajo”; Turcotte, (1986), semeja que es “La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o elevar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”; según Robbins, (1989) es el “Proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de sus vidas laborales”. Por otro lado Fernández, (1999) aporta que es el “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto y ambiente laboral, determinado por un tipo de dirección y gestión, condición de trabajo, compensación e interés por actividades realizadas y logradas, nivel de autodesarrollo individual y de equipo”; y por último, Lau, (2000) lo define “Como condiciones que aportan en promover la satisfacción del colaborador en el medioambiente laboral por medio de la seguridad, recompensa y oportunidades para el crecimiento personal” (Segurado & Argulló, 2002, p. 830).

Segurado & Argulló, (2002) Finaliza con su aporte, la cual tiene la significancia de “El concepto de calidad de vida laboral radica en tomar en cuenta los intereses individuales de cada trabajador por encima de los organizacionales, de esta manera las empresas estarán en capacidad de lograr mayor productividad y eficacia en su organización”.

Para Cabezas, (2000) La calidad de vida laboral se agrega a definiciones de las demandas laborales, obteniendo las habilidades exactas para la ejecución. Se agrega la evolución personal del trabajador siendo que aporta a la vida familiar, social y laboral; en semejanza Baitul, (2012) aporta que la calidad de vida laboral son únicamente percibidas por el personal de trabajo siendo está calificada por un grado de satisfacción, para aquellos que ejercen bajo un ambiente laboral, por ello la significancias de la calidad de vida laboral es precisada por la condición laboral, las cuales son modificadas para la motivación y satisfacción de los trabajadores, muchas de ellas son: incentivos, protección, crecimiento laboral y otros.

Actualmente, algunas empresas, siendo estas de mayor alcance añaden secuencialmente definiciones, basados en estudios y experiencias.

Sodexo, (2021) Mantiene que la calidad de vida laboral, es apoyada con los detalles de experiencias individuales y colectivas, estas son en su mayoría creadas en los entornos laborales, siendo esta su especialidad, su grado de satisfacción e importancia hacia el desempeño laboral. La eficacia de las actividades en base a la colaboración mantiene un desarrollo dirigido a metas y objetivos implantados por la empresa.

Por último, Forbes, (2016) aporta que la vida laboral en los trabajadores se debe manejar de manera personalizada, siendo estas analizadas y aplicadas, por ello el entorno laboral debe mantener demandas relevantes; implementación, equipo de trabajo y conocimiento. El individuo agrega sus necesidades y las adapta al entorno generando desenvolvimiento pleno.

Perspectivas de la Calidad de Vida laboral

Segurado & Argulló, (2002) manifiestan que los estudios relacionados con la calidad de vida laboral son analizados teniendo en cuenta la variable entorno de trabajo y la parte psicológica guiadas a mejoras laborales.

- a) Calidad de vida laboral en el entorno de trabajo, se posiciona con la finalidad de obtener mayores ingresos basados en la producción, eficacia laboral para la empresa y demandas impuestas por el empleado, es decir, se prefiere un entorno de labor mucho más implantado, optimizado; estas son dadas en base a argumentos válidos y la posición del empleado, y las funciones primordiales que cumplen en su entorno laboral y por consecuente en la organización (Segurado & Argulló, 2002).
- b) Calidad de vida laboral psicológica, está dirigida a obtener efectos positivos en la salud y la tendencia de estabilidad mental de los trabajadores, sujeto a los propósitos que mantiene la empresa y también a los que se mantiene por parte de los trabajadores. Es decir, la empresa mantiene a nivel o prioriza el interés del trabajador, para ello se debe tener un estudio dimensional y transversal, siendo esta parte de un análisis previo, para llegar a diversos ámbitos laborales donde se mantiene la presencialidad del ejecutor o trabajador (Segurado & Argulló, 2002).

Ambas perspectivas, al contener diferencias en la iniciativa de mejorar la calidad de vida laboral, es decir, la parte psicológica apoya a acciones subjetivas apegadas a los

sentimientos y emociones, conllevando a su crecimiento personal para el bien de la organización, a comparación de la perspectiva de entorno, la cual se analiza a partir de las condiciones laborales y partes de la base empresarial; tienen un punto en común, considerar al trabajador como foco central de la organización, con el objetivo de que adhieran las metas y propósitos de la organización como parte de ellos ya que al no hacerlo la productividad se verá afectada, ante una condición laboral pésima. Por tal motivo, las entidades deben mantener la importancia de la parte psicológica y entorno del colaborador, ya que estos son la base de la empresa, conllevando su dependencia de desempeño y complacencia.

A.1. Modelo Teóricos de la Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es representada por varios modelos teóricos, cada uno de ellos explica la importancia del individuo con su medio laboral, en función a sus valores, necesidades y expectativas dentro de su sistema organizacional, alineando de ese modo su grado de satisfacción, voluntad, productividad y adecuado compromiso, contribución importante en la mejora de la organización y del mismo individuo (Chiavenato, 2009b). Por ello, se describirá las más importantes propuestas teóricas:

Modelo de Walton

Este modelo representa que el colaborador tiene algunos valores humanos y ambientales que han sido omitidos por las empresas a favor o en busca de tecnología, producción y mejora económica, la propuesta de Walton define ocho perspectivas para definir la CVT (Chiavenato, 2009b).

Figura 1: Modelo de CVT de Walton (1973)

Factores de la calidad de vida en el trabajo:	Dimensiones:
1. Compensación justa y adecuada	1. Renta (salario) adecuada para el trabajo 2. Equidad interna (compatibilidad interna) 3. Equidad externa (compatibilidad externa)
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	4. Jornada laboral 5. Entorno físico (seguro y saludable)
3. Utilización y desarrollo de capacidades	6. Autonomía 7. Significado de la tarea 8. Identidad de la tarea 9. Variedad de habilidades 10. Realimentación y reinformación
4. Oportunidades de crecimiento y seguridad	11. Posibilidad de hacer carrera 12. Crecimiento profesional 13. Seguridad de empleo
5. Integración social en la organización	14. Igualdad de oportunidades 15. Relaciones interpersonales y grupales 16. Sentido comunitario
6. Garantías constitucionales	17. Respeto a las leyes y los derechos laborales 18. Privacidad personal 19. Libertad de expresión 20. Normas y rutinas claras de la organización
7. Trabajo y espacio total de vida	21. Papel equilibrado del trabajo en la vida personal
8. Relevancia social de la vida en el trabajo	22. Imagen de la empresa 23. Responsabilidad social por los productos/servicios 24. Responsabilidad social por los empleados

Nota: Walton concibe 8 factores que influyen los valores ambientales y humanos del trabajador para mejorar la CVT. Tomado de (Chiavenato, 2009b, p. 495)

Modelo de Hackman y Oldhan

La propuesta de Hackman y Oldhan aborda que el diseño de cargo es la principal promotora que incide en la satisfacción y automotivación interna del trabajador conduciendo a mejorar la calidad de vida laboral de este mismo (Chiavenato, 2009b).

Figura 2: Modelo de CVT de Hackman y Oldhan (1975)

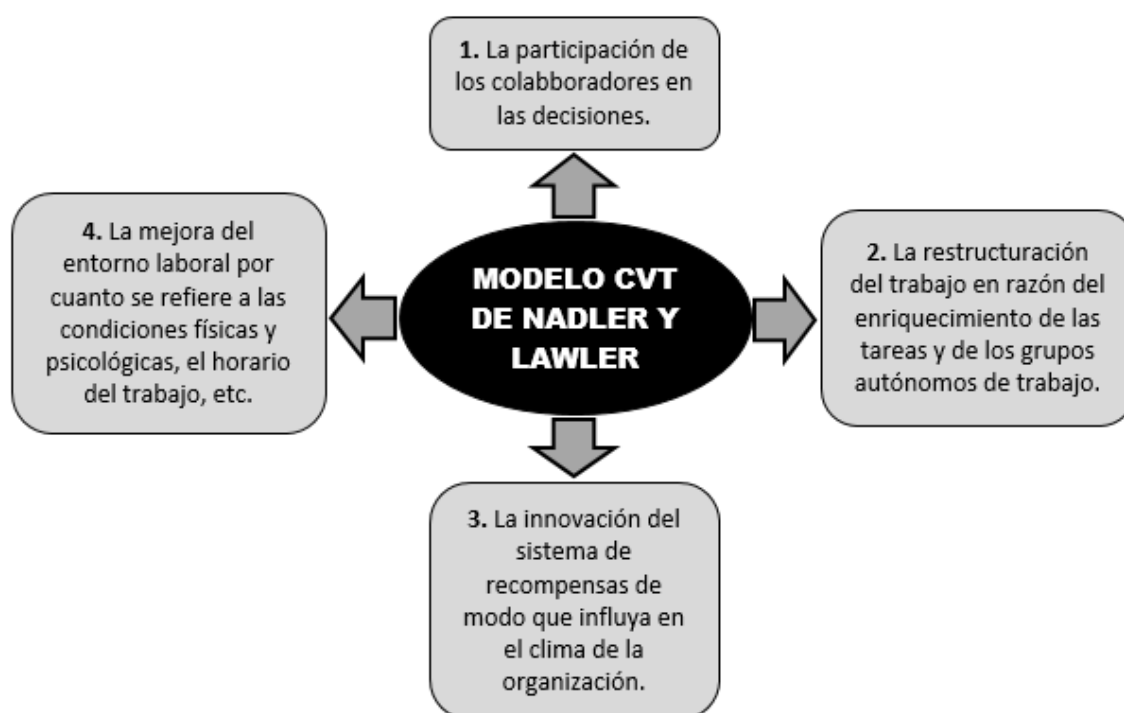
Dimensiones	Características
1. Variedad de habilidades	El puesto de requerir diferentes y variadas habilidades, conocimiento y competencia de la persona.
2. Identidad de Tarea	El trabajo debe ser realizado de principio a fin por una persona para que pueda percibir su resultado.
3. Significado de la tarea	La persona debe tener una clara percepción de las consecuencias y las repercusiones que su trabajo tiene en el trabajo.
4. Autonomía	La persona debe tener la responsabilidad de planificar, ejecutar tareas y autonomía propia e independiente para su desempeño.
5. Realimentación del propio trabajo	La tarea debe proporcionar realimentación de regreso a la persona para que ésta pueda autoevaluar su desempeño.
6. Realimentación extrínseca	Los superiores jerárquicos o los clientes deben proporcionar realimentación por el desempeño de la tarea.
7. Interrelación	La tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Nota: Perspectivas que mejoran la CVT basadas en premisas diagnosticadas del puesto de trabajo. Tomado de (Chiavenato, 2009b, p. 494)

Modelo de Nadler y Lawler

Según Nadler y Lawler, la calidad de vida en el trabajo se rige en cuatro premisas (Chiavenato, 2009b).

Figura 3: Modelo de CVT de Nadler y Lawler (1983)



Nota: Esta propuesta tiene como propósito aplicar cada aspecto para incrementar y generar una adecuada calidad de vida en el trabajo en las organizaciones. Diagrama adaptada de (Chiavenato, 2009b, p. 493).

Modelo de Calidad de Vida Profesional en el trabajo

Cabezas, (2000) manifiesta que este modelo comprende el desarrollo psicosocial, que involucra condiciones o situaciones que está relacionada con el medio laboral del trabajador, tales que pueden afectar en el equilibrio de la vida del colaborador, manifestando un estado emocional ante resultados positivos o negativos hacia el trabajo.

Así mismo Mayo & Lank, (2003) ambos autores aportan que la influencia de factores que la empresa ofrezca a base del esfuerzo del trabajador y que estas aporten en la mejora de los aspectos personales o familiares se tendrá resultado óptimos en la productividad.

Además, si dichas condiciones impactan con otros intereses como la confianza en la mejora de su motivación y lo más relevante en su calidad de vida generara beneficios garantizados para la empresa.

La calidad de vida profesional se apoya en tres componentes o dimensiones que están estrechamente relacionado con el medio laboral del trabajador.

Apoyo Directivo

Se reconoce como el apoyo que ofrece la organización al trabajo que realice el colaborador, siendo un factor importante que influye en la mejora de la productividad conjuntamente en el crecimiento profesional y humana del individuo (Cabezas, 2000).

Cuanta más empatía muestre los directivos en resolver problemas, permitir que el trabajador participe y proporcione sugerencias y estas sean tomadas en cuenta con grata voluntad, los conflictos dentro de la empresa serán pocas y bien llevadas (Friedman & Greenhaus, 2000). Así mismo al ofrecer un salario justo y satisfecho, con oportunidades de promoción en su carrera profesional acorde al servicio prestado mejorara su rendimiento (Rodgers & Rodgers, 1989).

Por ello, la importancia del apoyo de la dirección de la organización incide a mejorar el rendimiento del colaborador, es decir esta dimensión es importante para una buena gestión en las empresas ya que los líderes cumplen un rol que integra y unifica la mejora del desempeño además mejora la carrera del trabajador (Mayo & Lank, 2003).

Carga de Trabajo

Para Cabezas, (2000) está referida a la cantidad de tiempo que lleva el trabajador en realizar una tarea, así mismo la acción mutua de la exigencia y capacidad del individuo en llevarlas a cabo, si una tarea conlleva un elevado nivel puede ocasionar estrés y complicaciones psicosociales transformándola en sobrecarga laboral, siendo está muy concurrida en el ambiente laboral fomentando a larga agotamiento, incremento de absentismo y efectos negativos en la salud del colaborador (Calderón-De La Cruz et al., 2018). Al presentar niveles de presión ante la sobrecarga de tareas eleva los niveles de cansancio del trabajador, propiciando la disminución de producción en sus tareas (Almirall, 2015).

Por ende, la carga de trabajo al estar influenciadas por tareas repetitivas que requieren mayor atención y concentración del trabajador apoyada por sus capacidades y si estas no están a sus mejores expectativas y pierden control hacia ellas, impulsa a la sobrecarga de trabajo lo que resulta a exigencias y presión hacia diversas condiciones en el ambiente laboral, provocando un fuerte estrés en el colaborador.

Motivación Intrínseca

Maslow, (1991) por su parte argumenta que la motivación intrínseca son aspectos ejercidos del interior del individuo con el propósito de satisfacer deseos internos sin la necesidad de estar influenciados de las condiciones externas, estrechamente vinculada a satisfacer la necesidad de la autorrealización. Para Reeve, (2010) es aquel interés de realizarla por placer, “porque es divertido”, nacen de manera espontánea sin esperar alguna recompensa externa, la motivación intrínseca está muy vinculada a los aspectos psicológicos, y cuando reciben mayor influencia como; apoyo de la familia, o compañeros de trabajo, o algún conocido que se guarda una estrecha relación; mejora su satisfacción interna; así mismo, si alguna actividad crea diversidad de experiencias en el trabajo, esta influenciara en el individuo a sentirse más autónomo, competente y con mejor afinidad, ya que lo vera como “algo interesante” y “divertido”.

Cuando el colaborador es complacido por la organización por medio de capacitaciones, talleres o charlas que crean curiosidad y crecimiento profesional por el desafío de mejorar y ampliar su conocimiento conlleva que el trabajador sin necesidad de alguna recompensa física pueda resolver problemas dentro de su medio laboral ya que su estímulo de desafío y de emprender dicha acción será más fuerte y buscara todos los medios para concluirlo satisfactoriamente (Reeve, 2010).

Así mismo para Deci & Ryan, (2000) la motivación intrínseca, nace del mismo individuo, aunque si bien los premios o castigos suelen propiciar alguna respuesta en la conducta del trabajador estas con el paso del tiempo se vuelven obsoletas, pues solo están influenciadas en tareas sosas e iterativos, aconsejan que deben ser usadas hasta donde se crea necesario; tareas que requieran de creatividad no suelen ser cubiertas por una recompensa como el dinero; al contrario, si son influenciadas por mejorar la competencia, autonomía y las relaciones se crea un entorno adecuado en el trabajo.

Para crear un medioambiente de trabajo agradable se debe apelar a las necesidades internas del natural deseo de ser respetado como crear una sensación de reconocimiento estimulando hacia su significado, competencia y progreso en la organización de esa forma se obtendrá resultados positivos de productividad.

B. Compromiso organizacional

Definiciones

Robbins (2004) argumenta que dicho compromiso, se ejecuta bajo un proceso psicológico donde el empleado se mantiene bajo los márgenes lógicos de la organización y sus objetivos, el adueñamiento de esas metas y el autointerés provocado por los objetivos, siendo esta la prioridad del trabajador, su participación mantiene beneficios equilibrados los cuales ayudan a estimular el deseo de terminar el trabajo, atrayendo a la organización el deseo de mantener al empleado.

Parecidamente Robbins & Judge, (2013) proponen que el compromiso organizacional, son consideradas el vínculo de permanencia con la organización, también, es la parte donde el trabajador organiza y se acopla de manera positiva al entorno laboral convirtiendo en una zona de confort y logrando un mejor desenvolvimiento. Siendo que la precisión y pensamientos sean a favor de la organización poniendo en ejecución nuevas ideas o mejoras, todo lo que menciona es en gran aporte para la productividad laboral y los compromisos organizacionales.

En relación, Díaz, (2003) menciona que es la conciencia que tiene el empleado al momento de realizar las tareas, siendo estas positivas y de manera que sirven para lograr las metas establecidas, por esta razón el empleado mantiene la idea de un funcionamiento visto por su propio apoyo ante la empresa, la cual el da un auto valor, sentimiento de triunfo y la responsabilidad de una visión extensa con la simplicidad de su labor que ante la organización es esencial la cual logra su propio bienestar y de los conformantes.

Por último Hellriegel & Slocum, (2009) dicen que es la fortaleza de los trabajadores que emplean en participar e identificarse con la organización, pues aquellos que permanecen durante periodos más largos suelen mostrar más compromiso que los que se quedan por periodos cortos, pues esta se caracteriza de aquellos colaboradores que aceptan y

muestran apoyo de los objetivos y valores de la organización, así mismo como emplear esfuerzo de disposición de lograr las metas y un fuerte sentimiento de seguir permaneciendo en la organización.

Importancia del compromiso organizacional

El reconocimiento de los empleados es fundamental para una organización, con el objetivo de crecer y crear vínculos con los trabajadores, la cual se asemeja a la fidelidad hacia la empresa, bajo este contexto se puede mencionar que los términos de como la organización priorice las necesidades específicas en su espacio laboral e interna, las tareas y actividades se ejercerán de la manera más eficaz y eficiente (El Peruano, 2017).

La mejor facultad que requiere una institución o empresa es la de lograr que el empleado mantenga toda la atención en las labores para obtener los objetivos mutuos, por ello, las empresas son conscientes de proponer acciones innovadoras para la gestión y organización del empleado, teniendo como objetivo mantener la motivación del trabajador.

Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) mencionan que el compromiso organizacional tiene que ver con el estado anímico de las personas; por eso, para explicar este estado emocional se estudian tres tipos de variables que ayudan a su fortalecimiento: Las **organizacionales**, donde sobresalen la esencia del trabajo, la presentación del puesto, las políticas y normas del capital humano, comunicación, el nivel de participación en la empresa y los diversos liderazgos de los altos mandos. Las **personales**, cobijan las características del recurso humano como: la edad, el género, experiencia y expectativa en el puesto de trabajo, los valores, responsabilidades a la familia, el afecto a la organización y el grado de motivación. El **entorno**, medio donde se crean las diversas oportunidades de trabajo, como aportar ideas las cuales crean nuevas oportunidades para la superación de la empresa, siendo estas de carácter motivacional e innovador para las acciones laborales (p. 70).

El enfoque de tres dimensiones o enfoques investigadas por Meyer & Allen, (1991, 1997) ha cobijado mayor respaldo por la población científica y siendo la más utilizada ya que recibe más acogida.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer & Allen, (1997) separan el compromiso organización, en 3 componentes, estos son; normativo, afectivo y continuo, por ello la razón del compromiso es el deseo, necesidad y deber con la empresa.

El compromiso afectivo (deseo)

Considerados vínculos emocionales, en este tema abundan diferentes términos, pero para esta adaptación se inicia con la amplitud y reflejo emocional positivo, agradable y satisfactorio. Estas son en su mayoría psicológicas de aporte ante la organización la cual hace valía a su compromiso. Es decir, se sienten orgullosos de pertenecer a la organización porque sus principales necesidades han sido consideradas (Meyer & Allen, 1997)

Así mismo, el compromiso afectivo guarda necesidades establecidas por el trabajador, según (Maslow, 1991).

Dichas necesidades son establecidas en 5 categorías:

- i. Fisiológicas, tendencias básicas del ser humano; habitad, comida y vestimenta, las cuales son para su supervivencia.
- ii. Seguridad, constituida por los seguros sociales, pensiones de vejez, protección familiar y estabilidad laboral.
- iii. Sociales, a estas se agrupan la aceptación social, reconocimientos de ellos, sentido de pertenencia.
- iv. Estima, reconocimiento que se amplifica a base de los logros caracterizados por sus ejecuciones.
- v. Autorrealización, evolución de la parte intelectual y físico, estas están en la parte de satisfacción logro personal, claramente estas en base a los trabajos ejecutados fuera de las razones económicas.

Dichas expectativas al tener importancia y ser tomadas en consideración, para el empleado surge un sentimiento de compromiso dirigida hacia la empresa. Por lo tanto, tiene un alto grado de compromiso activo y su permanencia en la institución son altas pues el colaborador siente que es participe de las actividades de discusión, reunión y sienten que proporciona aportes valiosos a beneficio de la organización. Además, la empresa mantiene

la importancia que significa el trabajador para ellos, eso causa mayor influencia en aspectos de afecto.

Compromiso Continuo (necesidad)

Se agrega a la participación del empleado durante el tiempo de trabajo, es decir, muchas de las variables están en favor de quedarse y pocas al retirarse. Las variables son; parte financiera, oportunidad de trabajo, tiempo y en mayor importancia el tiempo invertido con la institución, la cual, genera un cariño y vinculo para con la empresa, por ello el colaborador percibe pocas oportunidades fuera de una empresa comprometida (Meyer & Allen, 1997).

Bajo ese contexto, se resalta el aspecto económico en la gestión de la empresa para con los trabajadores pues retirarse de una organización sería muy costoso, pues esto indica que la estabilidad empresarial es imprescindible para seguir manteniendo a los empleados. Esto también significa la mantención de puestos de trabajo, lo cual indica mayor experiencia y aprendizaje, por un periodo más largo, pues se percibe la energía invertida y el apego a la institución.

Compromiso Normativo (deber)

En esta se encuentra la lealtad con la institución, siendo esta de carácter moral, sentir una obligación de permanecer en la institución porque es lo correcto, en significancia de los aportes a la empresa por el trabajador. Estas en su mayoría son; compensaciones o ayudas prestadas durante la educación con el individuo, estas acciones generan el sentimiento de agradecimiento y lealtad con la empresa. Para estas acciones, el empleado mantiene una gran capacidad de apoyo para la empresa, además del sentimiento de no abandonar la organización por voluntad propia (Meyer & Allen, 1997).

El compromiso normativo Para Goodman & Friedman, (2005) se originan en 2 características, la primera es la parte interna, lo cual mantiene importancia a sentimientos solidarios, por otro lado, la parte externa la cual se origina en los compromisos en base a diferentes acciones. Por ese motivo, el normativo como deber, se debe ejecutar con la condición de que sea voluntario y moral, sienta esta generada por la lealtad. Caso contrario, este aspecto solo traería sentimientos negativos, la razón es la parte de

reciprocidad de la organización con el empleador, la cual de no cumplirse el lado contrario queda afectado.

3.3. Definición de Término

Ambiente Laboral: compuesto de diversos aspectos físicos y emociones que influyen en el desempeño y comportamiento del trabajador (García, 2009).

Eficacia: Estima si se han completado los objetivos y metas de una entidad. Además, el grado de haber sido alcanzadas (Chiavenato, 2009).

Eficiencia: valora el grado de utilización de bienes para lograr o ejecutar una tarea, actividad o servicio. Haciendo uso de diversas estrategias y el mínimo de esfuerzo para las tareas encomendadas (Ñaña, 2017).

Desarrollo personal: conjunto de propósitos del individuo que conlleva al aprendizaje de experiencias dentro de la organización en un tiempo determinado para mejorar y crecer (Chiavenato, 2009).

Desempeño laboral: Esta es el resultado de las ejecuciones completadas por los trabajadores, en base a lo reglamentado (exigencias, capacidad, eficacia y funcional), esta aporta al éxito de la empresa (Chiavenato, 2009).

Motivación: Es la mezcla de la parte material con la parte psicológicas, estos manifiestan una conveniencia para el individuo cubriendo necesidades. Provocando un comportamiento positivo para con la labor designada con mejores resultados (Robbins & Judge, 2013).

Productividad: es vinculado con la parte de productos de insumos de manera sistemática, bajo esta acción se genera transformaciones la cual es la ganancia de empresa (Koontz et al., 2020).

Puesto de trabajo: son conjuntos de reglas, deberes y obligaciones que tiene el colaborador en su trabajo y deben ser ejecutadas por el mismo (Koontz et al., 2020).

Satisfacción Laboral: es la actitud que percibe el trabajador en su entorno laboral, dichas percepciones generadas por factores intrínsecos que mejora el desempeño y actitud de sentirse atendido (Robbins & Judge, 2013).

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de Estudio

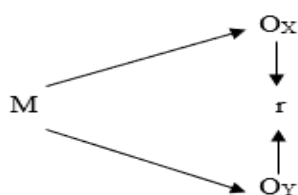
La presente investigación es de alcance correlacional, ya que pretendió encontrar la relación entre dos o más conceptos, variables o categorías a través de un patrón para un grupo o población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), en este caso en nuestro estudio se buscó evaluar o determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

4.2. Diseño de Investigación

La investigación fue de tipo No Experimental y Transversal

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que el trabajo de campo obtenido no fue manipulado, tratados en su contexto natural sin ser alterados. Además, transversal, ya que la información que se obtuvo fue en un único momento (Hernández et al., 2014).

El diagrama del diseño Transeccional - Correlacional es el siguiente:



Donde:

- M: Muestra de la investigación.
- O_x: Calidad de vida laboral
- O_y: Compromiso organizacional
- r: Relación

4.3. Población

Toda agrupación de individuos u objetos con características análogas que se consideran para una investigación, en un determinado momento y espacio (Hernández-Sampieri et al., 2014). Por su parte, Tamayo, (2004) afirma que la población se define como un total del fenómenos a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual analiza y da nacimiento a información importante a la investigación.

En la presente investigación la población estuvo constituida por todo el personal que trabaja en Dirección Regional Agraria – Ancash, conformado por 68 trabajadores de la institución, que actualmente vienen laborando en la Dirección Regional Agraria – Ancash.

Tabla 1: Trabajadores de la DRAA.

TRABAJADORES DE LA DRAA	
Director	1
Jefes Inmediatos	15
Trabajadores de área	52
Total	68

Fuente: Elaboración propia

4.4. Muestra

Unidad de Análisis

La unidad de análisis de la investigación fue por conveniencia, ya que se consideró solo a 52 trabajadores excluyendo al director y jefes inmediatos de cada área, para recolectar la información más objetiva posible, por la naturaleza de la investigación.

Muestra

Objetivamente se considera a los 52 trabajadores de las áreas de la oficina de la DRAA.

4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos

El presente estudio contempló como técnica a la encuesta, considerada una técnica de información habitual la cual tiene como propósito recopilar información de una muestra determinada (Hernández-Sampieri et al., 2014).

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, instrumento mayor empleado que cuenta con un diseño preestablecido, este consta de un conjunto de preguntas las cuales están orientadas a responder los objetivos y/o hipótesis planteadas (Bernal, 2012). Los instrumentos que se empleó en la presente investigación fueron dos cuestionarios, ya que estas permitieron obtener información de la población objetiva de quienes se encuestó.

Siendo estos cuestionarios adaptadas, Cabezas, (2000) sobre Calidad de vida Laboral y de la Meyer & Alien, (1991), Compromiso Organizacional, la escala utilizada en estos cuestionarios fue Likert – ordinal.

Siendo estas sometidas a la prueba de validez por juicio de expertos, para así medir la coherencia de cada ítem y la concordancia con la teoría empleada; la confiabilidad se realizó mediante el método de Alfa de Cronbach, siendo el valor más cercano del alfa 1, se considera más fiable, de eso modo se garantizó un óptimo cuestionario de investigación aplicada en la muestra de estudio (Ruíz, 2002).

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad se midió a través de un coeficiente de correlación Alfa de Cronbach; cuya medida varía entre 0 y 1, con una escala apropiada de interpretación de dicho coeficiente se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2: Escala coeficientes de confiabilidad

Rangos	N
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruíz, 2002.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,937	,937	26

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

ANÁLISIS. El coeficiente de alfa de Cronbach es 0, 937, lo que representa muy alta el coeficiente de confiabilidad, por lo tanto, se determinó que existe evidencia de validez del

instrumento. Es decir, se corrobora estadísticamente que las dimensiones del estudio responden al modelo teórico establecido.

4.6. Análisis Estadístico e Interpretación de datos

Los análisis de los datos fueron procesados a través de la estadística descriptiva, siendo estas presentadas y proyectadas en tablas estadísticas, las bases de datos obtenidos de los cuestionarios fueron convertidos y analizados mediante el software estadístico SPSS v25, programa el cual procedió las tabulaciones correspondientes de acuerdo a la incidencia de cada variable e ítem de la investigación, lo que nos permitió obtener las conclusiones y recomendaciones (Ruíz, 2002).

Interpretación de datos: habiendo procesado y analizado los datos mediante el software estadístico, estas se presentaron en el informe por medio de las tablas descriptivas, con su interpretación correspondiente para poder tener una visión más clara y amplia de los resultados de la presente investigación.

Se determinó la correlación mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para tabular los datos se empleó el Excel 2019 y el SPSS v25 para calcular el coeficiente de correlación.

Prueba de normalidad

Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables

Variable / Dimensiones	Estadístico	gl	Sig
CALIDAD VIDA LABORAL	,148	52	,006
Apoyo directivo	,142	52	,010
Carga laboral	,117	52	,073
Motivación intrínseca	,155	52	,003
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,178	52	,000
Compromiso afectivo	,166	52	,001
Compromiso continuo	,201	52	,000
Compromiso normativo	,140	52	,013

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, en la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov (se utiliza esta prueba cuando la muestra es mayor a 50), ensaya la regularidad de datos de las variables en estudio, pues al haber analizado la base de datos de las 52 muestras (trabajadores) se obtuvo que el nivel de significancia estadística (busca comprobar si dicho valor es menor al 5%), de las variables no se distribuyeron de forma normal; por consiguiente, por conveniente se utilizó el ensayos no paramétricos de la correlación de Rho de Spearman (Ruíz, 2002).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados generales

Se presenta los principales resultados de la investigación realizadas a los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria – Ancash, 2021.

Tabla 5: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	32	61,5
Femenino	20	38,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 61.5% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agraria, Ancash son de género masculino; mientras que, el 38,5% son de género femenino.

Tabla 6: Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30	11	21,2
De 31 a 41	8	15,4
De 41 a 50	17	32,7
De 50 a más	16	30,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 32.7% de los encuestados se encuentran de 41 a 50 años de edad; mientras que, el 15,4% de los mismos se encuentran de 31 a 41 años de edad.

Tabla 7: Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	20	38,5
Universitario	32	61,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 61.5% de los encuestados tienen el grado de instrucción universitario; mientras que, el 38,5% de los mismos son técnicos.

Tabla 8: Condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje
D.L. 276 o 728	46	88,5
CAS	6	11,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 88.5% de los encuestados tienen condición laboral de D.L. 276 o 728; mientras que, el 11,5% de los mismos pertenecen a CAS.

Tabla 9: Tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
3 a 5 años	13	25,0
5 a 10 años	18	34,6
10 años a más	21	40,4
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 40.4% de los encuestados laboran de 10 años a más en la Dirección Regional de Agraria, Ancash; mientras que, el 25,0% de los mismos laboran de 3 a 5 años.

5.2. Resultados de las variables de estudio

A. Resultados de la variable 1: Calidad de vida laboral

Tabla 10: Recibo el apoyo de mi jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	11,5
En desacuerdo	13	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	48,1
De acuerdo	8	15,4
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 48.1% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el apoyo que recibe de su jefe inmediato; mientras que, el 11,5% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

Tabla 11: Estoy conforme con el salario que percibo por el trabajo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,8
En desacuerdo	18	34,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	46,2
De acuerdo	6	11,5
Totalmente de acuerdo	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 46.2% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario que percibe por el trabajo que realiza; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente en desacuerdo y de acuerdo, respectivamente.

Tabla 12: Es posible expresar lo que pienso y necesito

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	7	13,5
En desacuerdo	13	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	40,4
De acuerdo	10	19,2
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 40.4% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con expresar lo que piensa y necesita; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 13: Las sugerencias que propongo son tomadas en cuenta

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	9,6
En desacuerdo	10	19,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	44,2
De acuerdo	10	19,2
Totalmente de acuerdo	4	7,7
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 44.2% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las sugerencias que proponen son tomadas en cuenta; mientras que, el 7,7% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 14: Existe la posibilidad de promoción

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,8
En desacuerdo	15	28,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	48,1
De acuerdo	9	17,3
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 48.1% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que exista la posibilidad de promoción en Dirección Regional de Agraria; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 15: Tengo mucha carga laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	5,8
En desacuerdo	16	30,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36,5
De acuerdo	11	21,2
Totalmente de acuerdo	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 36.5% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que tenga mucha carga laboral; mientras que, el 5,8% de los mismos están totalmente en desacuerdo y de acuerdo, respectivamente.

Tabla 16: Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	5,8
En desacuerdo	11	21,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	59,6
De acuerdo	6	11,5
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 59.6% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que sienta prisa y agobio por falta de tiempo para hacer su trabajo; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 17: Percibo presión para mantener la cantidad y calidad de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	4	7,7
En desacuerdo	15	28,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	44,2
De acuerdo	8	15,4
Totalmente de acuerdo	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 44.2% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que percibe presión para mantener la cantidad y calidad de su trabajo; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 18: Me agobia el estrés (esfuerzo emocional)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	4	7,7
En desacuerdo	16	30,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	40,4
De acuerdo	10	19,2
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 40.8% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que le agobie el estrés; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 19: Recibo el apoyo de mi familia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	11,5
En desacuerdo	12	23,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	42,3
De acuerdo	9	17,3
Totalmente de acuerdo	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 42.3% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el apoyo que recibe de su familia; mientras que, el 5,8% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 20: Recibo el apoyo desinteresado de mis compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	10	19,2
En desacuerdo	12	23,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	40,4
De acuerdo	8	15,4
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 40.4% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el apoyo desinteresado que recibe de sus compañeros de trabajo; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 21: La DRAA fomenta diversas capacitaciones para los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	8	15,4
En desacuerdo	13	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	32,7
De acuerdo	12	23,1
Totalmente de acuerdo	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 32.7% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las capacitaciones que fomenta la DRAA para el desarrollo de los trabajadores; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 22: Reconocen el trabajo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,8
En desacuerdo	16	30,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	51,9
De acuerdo	7	13,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 51.9% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el reconocimiento del trabajo que realiza; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

B. Resultados de la variable 2: Compromiso organizacional

Tabla 23: Me siento identificado como trabajador de DRAA

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	5,8
En desacuerdo	19	36,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36,5
De acuerdo	10	19,2
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 36.5% de los encuestados están en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentirse identificado como trabajador de DRAA; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

Tabla 24: La DRAA tiene un gran significado para mí

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	11,5
En desacuerdo	17	32,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	42,3
De acuerdo	7	13,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 42.3% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la DRAA tenga un gran significado para él; mientras que, el 11,5% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

Tabla 25: Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la DRAA

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	7	13,5
En desacuerdo	16	30,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	44,2
De acuerdo	5	9,6
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 44.2% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentirse comprometido con el trabajo que realiza en la DRAA; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 26: Cumplo con todos los roles que me asigna la DRAA

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	5,8
En desacuerdo	14	26,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	44,2
De acuerdo	10	19,2
Totalmente de acuerdo	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 44.2% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con cumplir todos los roles que le asigna la DRAA; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 27: Sería muy feliz de realizar mi cese en la DRAA

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	11,5
En desacuerdo	14	26,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	40,4
De acuerdo	10	19,2
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 40.4% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentirse muy feliz de realizar su cese en la DRAA; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 28: En la situación actual permanecer en la DRAA es tanto por necesidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	9,6
En desacuerdo	17	32,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	40,4
De acuerdo	9	17,3
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 40,4% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con permanecer en la DRAA por necesidad; mientras que, el 9,6% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

Tabla 29: Si no estaría mucho tiempo en la DRAA, ya hubiese optado por retirarme

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	11,5
En desacuerdo	20	38,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	30,8
De acuerdo	9	17,3
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 38.5% de los encuestados están en desacuerdo estar laborando mucho tiempo en la DRAA; mientras que, el 1,9% de los mismos están totalmente en de acuerdo.

Tabla 30: Pienso que tendría pocas alternativas si dejara la DRAA ahora

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	5,8
En desacuerdo	16	30,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	51,9
De acuerdo	4	7,7
Totalmente de acuerdo	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 51.9% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con pensar que tendría pocas alternativas si dejara la DRAA; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente de acuerdo.

Tabla 31: Puse mucho esfuerzo en el trabajo, que sería injusto retirarme ahora

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	11,5
En desacuerdo	13	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	51,9
De acuerdo	6	11,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 51.9% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que puso mucho esfuerzo en el trabajo, que sería injusto retirase ahora; mientras que, el 11,5% de los mismos están totalmente en desacuerdo y de acuerdo.

Tabla 32: No dejaría la DRAA, porque tengo sentimiento de obligación hacia ella

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	9	17,3
En desacuerdo	19	36,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	36,5
De acuerdo	5	9,6
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 36.5% de los encuestados están en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo con no dejar a DRAA, por tener sentimiento hacia ella; mientras que, el 9,6% de los mismos están totalmente en acuerdo.

Tabla 33: Me sentiría culpable si dejaría la DRAA ahora

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	5,8
En desacuerdo	24	46,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	42,3
De acuerdo	3	5,8
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 46.2% de los encuestados están en desacuerdo con sentirse culpa si dejaría la DRAA; mientras que, el 5,8% de los mismos están totalmente en desacuerdo y de acuerdo.

Tabla 34: Siento que la DRAA merece mi lealtad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,8
En desacuerdo	20	38,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	50,0
De acuerdo	4	7,7
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 50.0% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentir que la DRAA merece su lealtad; mientras que, el 3,89% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

Tabla 35: Siento que le debo mucho a la DRAA, por la oportunidad de trabajo que me brindaron

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,8
En desacuerdo	22	42,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	42,3
De acuerdo	6	11,5
Total	52	100,0

Fuente: Procesamiento de datos, SPSS V25

Se observa que, el 42.3% de los encuestados están en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentir que le debe mucho a la DRAA por la oportunidad de trabajo; mientras que, el 3,8% de los mismos están totalmente en desacuerdo.

5.3. Contrastación de las hipótesis

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación:

Tabla 36: Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adecuación basado en Hernández et al., 2014, p. 305.

5.3.1. Hipótesis general de la investigación

Ha: La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

Tabla 37: La calidad de vida laboral se relaciona con compromiso organizacional

			Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)		,000
	Compromiso organizacional	N	52	52
		Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

Fuente: Extraído del SPSS V25.

Se pudo verificar que se obtuvo un valor de 0,570 estableciendo una correlación positiva considerable, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis general, y se afirma que:

La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

5.3.2. Hipótesis específicas de la investigación

a. Hipótesis específica 1

Ha: El apoyo directivo se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

Tabla 38: El apoyo directivo se relaciona con el compromiso organizacional

			Apoyo directivo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

Fuente: Extraído del SPSS V25.

Se pudo verificar que se obtuvo un valor de 0,594 estableciendo una correlación positiva considerable, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica, y se afirma que:

El apoyo directivo se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

b. Hipótesis específica 2

Ha: La carga de trabajo se relaciona de manera inversa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

Tabla 39: La carga de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional

			Carga de trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,298*
		Sig. (bilateral)		,032
	Compromiso organizacional	N	52	52
		Coefficiente de correlación	,298*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Extraído del SPSS V25.

Se pudo verificar que se obtuvo un valor de 0,298 estableciendo una correlación positiva media, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.032 < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica, y se afirma que:

La carga de trabajo se relaciona de manera inversa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

c. Hipótesis específica 3

Ha: La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

Tabla 40: La motivación intrínseca se relaciona con compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

Fuente: Extraído del SPSS V25.

Se pudo verificar que se obtuvo un valor de 0,645 estableciendo una correlación positiva considerable, además se hizo uso de un coeficiente de confianza del 95%, con un margen de error del 5% (0.05); como la Significación asintótica (bilateral) es $0.000 < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica, y se afirma que:

La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.

El nivel de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la DRAA.

Tabla 41: Nivel de la calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	38,5
Moderada	28	53,8
Alta	4	7,7
Total	52	100,0

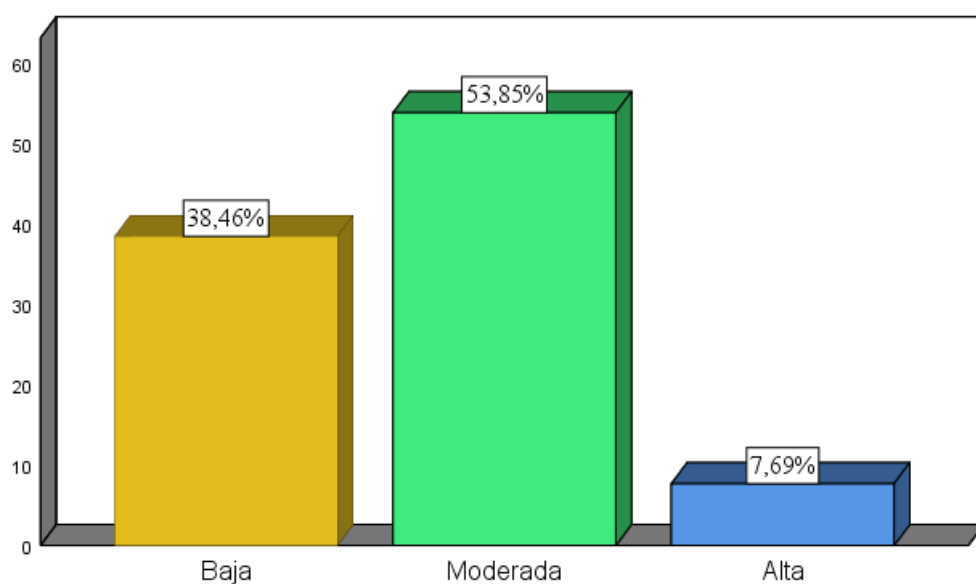


Figura 4: Nivel de la calidad de vida laboral

En la tabla 41 y figura 4, se pudo comprobar que la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash se encuentra, más de la mitad, en un nivel moderada con un porcentaje de 53,85%, así mismo cabe resaltar así el 38,46% de un nivel bajo, frente a un 7,69% de nivel alto.

El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la DRAA.

Tabla 42: Nivel del compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	44,2
Moderado	29	55,8
Total	52	100,0

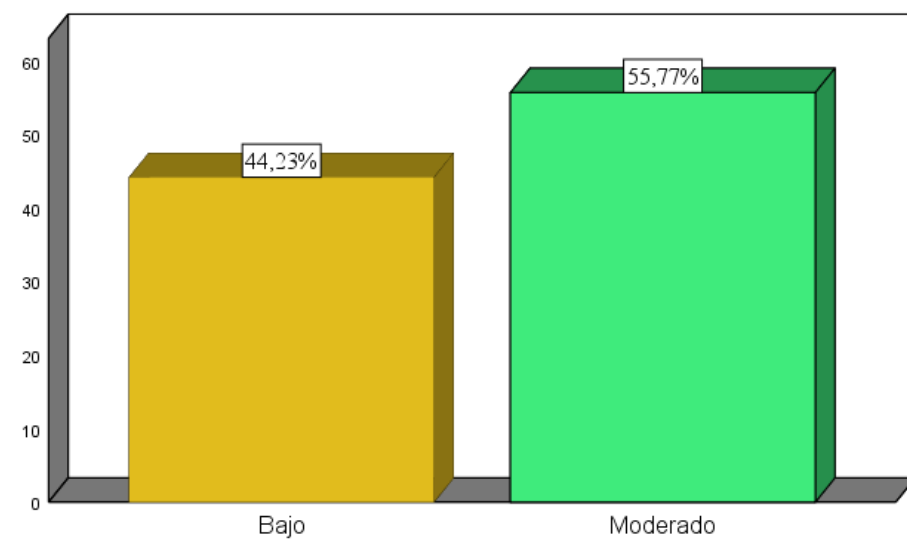


Figura 5: Nivel del compromiso organizacional

En la tabla 42 y figura 5, se pudo comprobar que el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash se encuentra en un nivel moderado con un porcentaje del 55,77%, pero también se percibe el 44,23% de nivel bajo, y se contempla la sola existencia de estos dos niveles para todos los trabajadores de la institución.

VI. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021.

Para lograr los resultados, el cuestionario fue aplicado a una muestra de 52 trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash. Se procedió con la validación del instrumento a través del juicio de tres (3) expertos, donde se obtuvo un valor de 0.80, lo cual fue aceptable. También, el resultado estadístico del Alfa de Cronbach fue de 0.937 para el total de 26 preguntas, el valor es muy alta, por ende, el instrumento fue considerado consistente y fiable.

La hipótesis general señala que existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021. Se realizó la prueba de hipótesis que dio como resultado el valor del nivel de significancia de un valor de 0.000 que es menor al 0.05, por ello se debe de rechazar la hipótesis nula y optar como verdadera a la hipótesis alternativa. Siendo el coeficiente de correlación igual a 0,570, la cual indica que existe una correlación positiva considerable. Así mismo cabe destacar que el nivel de la calidad de vida laboral se encuentra en un porcentaje de 53% frente a un 47% afectado por otras variables, a un nivel moderado, comparando dichos resultados con la base teórica de Robbins, (1989) quien refiere que la calidad de vida laboral es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleado desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de sus vidas laborales, apoyado por Sodexo, (2021) pues el autor manifiesta que la calidad de vida laboral, es apoyada con los detalles de experiencias individuales y colectivas por parte de la organización, para mejorar su grado de satisfacción e importancia hacia el desempeño laboral, y la eficacia de las actividades en base a la colaboración para mantener un desarrollo dirigido a metas y objetivos implantados por la empresa. Así mismo con Forbes, (2016) pues este enfatiza que el aporte que ofrece las organización en la mejora de la vida laboral en los trabajadores se debe manejar de manera personalizada, siendo estas analizadas y aplicadas, por ello el entorno laboral debe mantener demandas relevantes; y por último Segurado et al., (2002) señalan que la calidad de vida laboral radica en tener en cuenta los intereses individuales del trabajador antes

que las organizacionales, de esta manera, las empresas estarán en la capacidad de lograr mayor productividad y eficacia en su organización, por ende al albergar dichas mejoras de la calidad de vida laboral se obtendrá como lo manifiesta Robbins (2004), en el compromiso organizacional beneficios equilibrados los cuales ayudaran a estimular el deseo de terminar el trabajo, atrayendo a la organización el deseo de mantener al empleado. Reforzando su mención en Robbins & Judge, (2013) pues estos argumentan que el compromiso organizacional, son consideradas el vínculo de permanencia con la organización, por ende, es la parte donde el trabajador organiza y se acopla de manera positiva al entorno laboral convirtiendo en una zona de confort y logrando un mejor desenvolvimiento. Siendo que la precisión y pensamientos sean a favor de la organización poniendo en ejecución nuevas ideas o mejoras, todo lo que menciona es en gran aporte para la productividad laboral y los compromisos organizacionales. El nivel de compromiso en los trabajadores en gran parte es moderado con un 55% y en segunda línea con un 44% en un nivel bajo, contemplado así que se debe mejorar aún más la calidad de vida laboral para seguir fomentando el afecto continuidad y lealtad de los colaboradores para que estos no bajen. Estos resultados que coincide estadísticamente también con las investigaciones propuestas por Carranza, (2021) que determinó en su estudio la existencia de una relación positiva media entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, coincidente también con lo obtenido por Morán & Salas, (2021) quienes señalan que existe una correlación positiva considerable ($r=0,622$) entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Asimismo, en la tesis de Narvaez, (2021) determinó que existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, ya que el valor de significancia corresponde a 0,000 con un 95% de confianza. De la misma manera, Sánchez, (2020) señaló que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores, siendo esta influencia moderada-fuerte (0.772).

La primera hipótesis específica señala que existe relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021. Se realizó la prueba de hipótesis que dio como resultado el valor del nivel de significancia del 0.000 menor al 0.05, por ello se debe de rechazar la hipótesis nula y optar como verdadera a la hipótesis alternativa. Siendo el coeficiente de correlación igual a 0,594 lo cual indica que existe una correlación positiva considerable, ósea los trabajadores consideran a un nivel de 59% aspectos relevantes en cuanto el apoyo directivo en la

organización para mantener un compromiso organización. Lo afirmado coincide con el aspecto teórico de Cabezas, (2000) quien señala que el apoyo que ofrece la organización al trabajo que realice el colaborador, es un factor importante que influye en la mejora de la productividad conjuntamente en el crecimiento profesional y humana del individuo. Asimismo, cuanta más empatía muestre los directivos en resolver problemas, permitir que el trabajador participe y proporcione sugerencias y estas sean tomadas en cuenta con grata voluntad, los conflictos dentro de la empresa serán pocas y bien llevadas (Friedman & Greenhaus, 2000), así mismo al ofrecer un salario justo y satisfecho, con oportunidades de promoción en su carrera profesional acorde al servicio prestado mejorara su rendimiento (Rodgers & Rodgers, 1989); lo que concluye también Mayo et al., (2003) que el apoyo de la dirección de la organización incide a mejorar el rendimiento del colaborador, es decir, esta dimensión es importante para una buena gestión en las empresas ya que los líderes cumplen un rol que integra y unifica la mejora del desempeño. De la misma manera coincide con el resultado propósito por Carranza, (2021) quien determinó en su investigación que el apoyo directivo y el compromiso organizacional se relacionan de forma directa y significativa, porque el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,479, de magnitud de correlación positiva media con el nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$).

La segunda hipótesis específica señala que existe relación inversa entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021; esto significa que, a mayor carga laboral habrá menos compromiso organizacional en los trabajadores. Siendo así, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo como resultado el valor del nivel de significancia de 0.032 menor al 0.05, por tanto, se debe de rechazar la hipótesis nula y optar como verdadera a la hipótesis alternativa. Siendo el coeficiente de correlación igual a 0,298, cual indica que existe una correlación positiva media. Lo afirmado coincide con el aspecto teórico de Cabezas (2000) quien menciona que la carga de trabajo está referida a la cantidad de tiempo que lleva el trabajador en realizar una tarea. Pero, al presentar niveles de presión ante la sobrecarga de tareas puede elevar los niveles de cansancio en el trabajador, propiciando la disminución de producción en sus tareas y, además reducir el compromiso del trabajador con la organización (Almirall, 2015). Pues al estar influenciadas por tareas repetitivas que requieren mayor atención y concentración del trabajador apoyada por sus capacidades y si estas no están a sus mejores expectativas y pierden control hacia ellas, impulsa a la sobrecarga de trabajo lo

que resulta a exigencias y presión hacia diversas condiciones en el ambiente laboral, provocando un fuerte estrés en el colaborador de lo cual repercutirá a los principios de sentir que la organización no está priorizando su salud y seguridad en desenvolverse de manera adecuada e ir en contra de sus necesidades básicas lo que conllevará a una clara disminución de un compromiso organizacional alta por el trabajador. Resultados que se relacionan con la investigación de Carranza (2021) quien determinó que la carga de trabajo y compromiso organizacional tienen una correlación positiva media, porque el coeficiente es de 0.434, según el coeficiente Rho de Spearman, nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$).

La tercera hipótesis específica señala que existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021. Se realizó la prueba de hipótesis que dio como resultado el valor del nivel de significancia 0.000 menor al 0.05, por ello se debe de rechazar la hipótesis nula y optar como verdadera a la hipótesis alternativa. Siendo el coeficiente de correlación igual a 0,645, ósea la motivación intrínseca de los trabajadores de DRAA está a un 64%, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable. Dichos resultados coincide con la argumentación teórica de Reeve, (2010) quien refiere que la motivación es realizar una tarea por placer, esta influencia en el individuo a sentirse autónomo, competente y con mejor afinidad. Asimismo, Deci & Ryan, (2000) señalan que la motivación intrínseca, nace del mismo individuo y permite aflorar la creatividad, mejora la autonomía, la competencia y las relaciones en el entorno laboral, por eso, crear un ambiente de trabajo agradable debe apelar a las necesidades internas como el reconocimiento, estimulando hacia su significado, competencia y progreso en la organización de forma que obtendrá resultados positivos de productividad. Pues para crear un medioambiente de trabajo agradable se debe apelar a las necesidades internas del natural deseo de ser respetado lo que conllevará a cubrir su afecto, continuidad y hasta un compromiso moral hacia la organización pues al crear una sensación de reconocimiento, estimulando la competencia de autorrealización para la mejora de habilidades se obtendrá resultados positivos de productividad. Los resultados comparten similitud con lo obtenido por el tesista Carranza, (2021) quien determinó en su estudio que la motivación intrínseca se encuentra relacionada de forma directa y significativa con el compromiso organizacional, porque el coeficiente de correlación es positiva media (0.309) según la correlación de Spearman, con

un nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$). Y así mismo, con el tesista Sánchez, (2017) pues el determinó en su investigación que, si existe una correlación tanto directa como significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro del contexto que vive el personal administrativo de la entidad en estudio, ya que satisfacción también va enfrascada de manera directa a la calidad de vida laboral.

VII. CONCLUSIONES

1. Se determina que la calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021; donde se obtuvo un valor del 57% de relación, dato obtenido mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, estableciendo una correlación positiva considerable en ambas variables.
2. Se determinó que el apoyo directivo se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021; donde el apoyo directivo se manifiesta a un 59% en relación con el compromiso organizacional frente a un 41% de otras variables, dato obtenido mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, estableciendo una correlación positiva considerable.
3. Se determinó que la carga de trabajo se relaciona de manera inversa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021; donde la carga de trabajo guarda relación a un valor de 29% en el compromiso organizacional frente a un 71% de otras variables, dato obtenido mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, estableciendo una correlación positiva media.
4. Se determinó que la motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021; donde la motivación intrínseca se manifiesta a un 64% en el compromiso organizacional frente a un 36% de otras variables, dato obtenido mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, estableciendo una correlación positiva considerable.

VIII. RECOMENDACIONES

Vista la conclusión general y las específicas, a continuación, se proponen las siguientes recomendaciones para cada caso que se requiera.

1. Se propone realizar sesiones cortas individuales y grupales en cada unidad de la organización, para poder identificar los pensamientos de los trabajadores hacia el entorno laboral, y por consecuente implementar un plan de beneficios que ayuden al colaborador estar más motivado, comprometido y desempeñarse mejor, creando una cultura fuerte de trabajo para mejorar a un más el compromiso organizacional hacia la institución.
2. Se recomienda apoyar a los trabajadores manifestando el liderazgo comprometido y constructivo, tomar interés en apoyar o gestionar posibles declaraciones de los colaboradores, así mismo tomar interés y reconocer los logros de cada trabajador y crear oportunidades de promoción a aquellos que hayan logrado resultados positivos, haciendo uso de un cuadro de desempeño mensual; información ubicada en el cuadro mural de la institución, creando un compromiso organizacional transparente, abierta, y ética en el trabajo, pues cuando una institución comparte cifras y números los colaboradores sienten la valoración y sentido de pertenencia.
3. Se propone integrar mejoras en los equipos tecnológicos existentes para optimizar las actividades administrativas y operacionales así como hacer uso de las habilidades y conocimiento del equipo de la Unidad de informática y sistemas de manera constante; delegar eficazmente las tareas por grupos de trabajos, permitir al trabajador realizar actividades físicas en áreas de descanso con el fin de aligerar el estrés ocasionado por la presión de la carga laboral, con el propósito de elevar los niveles de afecto y continuidad en el compromiso del trabajador hacia la organización.
4. Se sugiere efectuar capacitaciones y talleres virtuales cuyos temas estén referidas en la mejora del conocimiento, habilidades blandas y ventaja competitiva, tratar de gestionar convenios con instituciones en cursos o especializaciones con el fin de poder ampliar y mejorar la competencia del trabajador, así mismo propiciar actividades de confraternidad, para mejorar las relaciones en el ambiente laboral, propiciar la

retroalimentación constructiva de la autocrítica, hacer uso de las redes sociales de la institución en el reconocimiento de resultados positivos de cada trabajador eficaz, lo que mantendrá avivo el logro del trabajador o todo un equipo como modo de recordatorio, fomentar la innovación para mejorar la creatividad, desarrollo de confianza, y autonomía profesional lo que conllevara a una mejora de cultura de trabajo positivo en el compromiso organizacional a largo plazo.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almirall, P. (2015). *Ergonomía cognitiva. Apuntes para un programa de evaluación del trabajo computarizado. Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 64–68.
- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (1999). *Estadística para administración y economía. México: International Thomas Editores. International Thomas Editores.*
- Baitul, M. (2012). *Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 12.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación. Pearson Educación de Colombia Ltda.*
- Cabezas, C. (2000). *La Calidad de vida de los profesionales.*
- Calderón-De La Cruz, G., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., Jimenez-Clavijo, M., & Breves, O. (2018). *Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123–127. <https://doi.org/10.12961/APRL.2018.21.03.2>
- Carranza, A. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71806*
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2018). *Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Iberoamericana de Ciencias*, 6.
- CEPAL. (2011). *La calidad del empleo en América Latina. Macroeconomía Del Desarrollo*, 37–64. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5341>
- Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organización (Segunda Ed). The McGraw-Hill.*
- Chiavenato, I. (2009b). *Gestión del Talento Humano (Tercera Ed). The McGraw-Hill.*
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social , y el Bienestar Teoría de la Autodeterminación. American Psychologist*, 55, 68–78.

- Díaz, J. (2003). *El compromiso de la gerencia con los procesos de cambio organizacional*. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 7(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30970205>
- El Peruano*. (2017). *Compromiso laboral*. <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I., & Alipour, F. (2015). *Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university*. *The Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/J.SOSCIJ.2014.09.003>
- Forbes. (2016). *8 cosas que debe saber sobre los programas de bienestar para empleados*. <https://www.forbes.com/sites/alankohll/2016/04/21/8-things-you-need-to-know-about-employee-wellness-programs/?sh=200af16340a3>
- Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 42, 43–61.
- Gestión.pe. (2015a). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema | TENDENCIAS | GESTIÓN*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Gestión.pe. (2015b). *Empleo: Perú uno de los países con peor calidad laboral en la región | ECONOMIA | GESTIÓN*. <https://gestion.pe/economia/peru-paises-peor-calidad-laboral-region-90097-noticia/>
- Glicken, M., & Robinson, B. (2013). *A Quality of Life Approach to Understanding and Measuring Workplace Problems. Treating Worker Dissatisfaction During Economic Change*, 219–240. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397006-0.00012-9>
- Goodman, P. S., & Friedman, A. (2005). *An Examination of Adams' Theory of Inequity*. <https://doi.org/10.1184/R1/6703697.V1>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional (12a. Ed.)*. Cengage Learning Inc.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta Ed.)*. Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y Mixta*. Mc Graw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2020). *Essentials of Management: An International, Innovation and Leadership Perspective (11va Ed)*. McGraw-Hill Education.

Lartey, H. (2021). *Quality of work life and organisational commitment among senior staff of University of Cape Coast*. <https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/handle/123456789/6597>

Maguiña, M. (2019). *Marketing interno y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ancash - 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40543>

Mahaney, G., & Olazabal, G. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Sur Motors S.A. Arequipa - 2021*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13840>

Maslow, A. H. (1991). *Motivacion Y Personalidad Maslow Abraham*. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Mayo, A., & Lank, E. (2003). *Las organizaciones que aprenden (1ra ed.)*.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace : theory, research, and application*. <https://searchworks.stanford.edu/view/9982279>

Montenegro, A., & Rivera, G. (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26450>

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

- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento Organizacional: manual autoformativo interactivo (1ra Ed)*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4253>
- Narvaez, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios*, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>
- OIT. (2018). *Economía informal: La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm
- OMS. (1996). *¿Qué calidad de vida? Foro Mundial de La Salud 1996*, 17(4). <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>
- Osibanjo, O., Oyewunmi, A., Abiodun, A., & Oyewunmi, O. (2019). *Quality of work-life and organizational commitment among academics in tertiary education*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(2), 418–430.
- Pasinringi, S. A., & Sari, N. (2020). *The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital*. *Enfermería Clínica*, 30, 147–151. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2020.06.034>
- Rahiman, H., & Kodikal, R. (2018). *Quality of work life: An Empirical review*. *TIJ's Research Journal of Commerce & Behavioural Science - RJCBS*.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción (Quinta Edición)*. The McGraw-Hill.
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash*, 2016. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3469>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (Vol. 15)*. PEARSON.
- Rodgers, F., & Rodgers, C. (1989). *Business and the facts of family life*. *Harvard Business Review*.
- Ruíz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa*.

Sánchez, K. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51719>

Sánchez, L. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la EPS Chavín S.A. Huaraz, 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12036>

Segurado, A., & Argulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. In *Psicothema* (Vol 14, pp. 828–836).

Sodexo. (2021). *Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios?* <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>

Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa.

Valle, G. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29886>

X. ANEXO

10.1. Baremos de las Variables

Variable / Dimensión	Niveles		
	Bajo	Moderado	Alto
Calidad de Vida Laboral	13 a 30	31 a 48	49 a 65
Apoyo Directivo	5 a 11	12 a 18	19 a 25
Carga de Trabajo	4 a 9	10 a 15	16 a 20
Motivación Intrínseca	4 a 9	10 a 15	16 a 20
Compromiso Organizacional	13 a 30	31 a 48	49 a 65
Compromiso Afectivo	5 a 11	12 a 18	19 a 25
Compromiso Continuo	4 a 9	10 a 15	16 a 20
Compromiso Normativo	4 a 9	10 a 15	16 a 20

Fuente: Elaboración propia

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítems en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se efectuó para calcular el nivel de la calidad de vida laboral y compromiso organizacional para su interpretación cualitativa.

10.2. Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRARIA – ANCASH, 2021”

OBJETIVO: La presente encuesta tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021”, información requerida con fines académicos y de investigación, por lo que se solicita leer detenidamente y responder con la mayor veracidad ya que dicha información será considerada de carácter confidencial.

INSTRUCCIONES: Tenga la gentileza de leer cuidadosamente las preguntas y contestarlas en el espacio correspondiente marcando con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

I. Datos Generales

1. Género	Masculino		Femenino			
2. Edad	De 20 a 30		De 31 a 41		De 41 a 50	De 51 a más
3. Grado de Instrucción	Secundaria		Técnico		Universitario	
4. Condición Laboral	R.L 276 ó 728		CAS		Otro:.....	
5. Tiempo de Servicio	Menor a 1 año		3 a 5 años		5 a 10 años	10 años a más

II. Variable 1:

Ítems	Indicadores	Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	APOYO DIRECTIVO					
1	Recibo el apoyo de mi jefe inmediato.					
2	Estoy conforme con el salario que percibo por el trabajo que realizo.					
3	Es posible expresar lo que pienso y necesito.					
4	Las sugerencias que propongo son tomadas en cuenta.					
5	Existe la posibilidad de promoción.					
	CARGA DE TRABAJO					
6	Tengo mucha carga laboral.					
7	Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.					
8	Percibo presión para mantener la cantidad y calidad de mi trabajo.					
9	Me agobia el estrés (esfuerzo emocional).					
	MOTIVACION INTRINSECAS					
10	Recibo el apoyo de mi familia.					
11	Recibo el apoyo desinteresado de mis compañeros de trabajo.					
12	La DRAA fomenta diversas capacitaciones para el desarrollo del trabajador.					
13	Reconocen el trabajo que realizo.					

III. Variable 2:

Ítems	Indicadores	Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Me siento identificado como trabajador de DRAA.					
2	La DRAA tiene un gran significado para mí.					
3	Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la DRAA.					
4	Cumplo con todos los roles que me asigna la DRAA.					
5	Sería muy feliz de realizar mi cese en la DRAA.					
	COMPROMISO CONTINUO					
6	En la situación actual permanecer en la DRAA es tanto por necesidad.					
7	Si no estaría laborando por mucho tiempo en la DRAA, ya hubiese optado por retirarme.					
8	Pienso que tendría pocas alternativas si dejara la DRAA ahora.					
9	Puse mucho esfuerzo en el trabajo, que sería injusto retirarme ahora.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
10	No dejaría la DRAA, porque tengo sentimiento de obligación hacia ella.					
11	Me sentiría culpable si dejaría la DRAA ahora.					
12	Siento que la DRAA merece mi lealtad.					
13	Siento que le debo mucho a la DRAA, por la oportunidad de trabajo que me brindaron.					

¡Gracias por su participación!

10.3. Matriz de consistencia

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021.					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Instrumen to	Metodología
PG: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?	OG: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021	HG: La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2022	Calidad de vida laboral <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo directivo ▪ Carga de trabajo ▪ Motivación intrínseca Compromiso organizacion al <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso afectivo ▪ Compromiso continuo ▪ Compromiso normativo 	Cuestionario	Correlacional No Experimental y Transversal Muestra: 52 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ancash Procesamiento de datos: SPSS
Pe1: ¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?	Oe1: Determinar la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021	He1: El apoyo directivo se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021			
Pe2: ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?	Oe2: Determinar la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021	He2: La carga de trabajo se relaciona de manera inversa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021			
Pe3: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021?	Oe3: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021	He3: La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash, 2021			

10.4. Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Lic. Adm. Guillén Rosales Tito Bautista	Gerente D.E. - M.D. San Marcos	Cuestionario	Janette Karen Guillén Huánuco
Título del estudio: "Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Áncash, 2021."			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.														70							70
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.														70							70
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.															75						75
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															71						71
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.															71						71
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.														70							70
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																80					80
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.															75						75
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															75						75
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															71						71
PROMEDIO																					72.80	

OPINIÓN APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

H _z 14/06/2022	40466891		950660405
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Valderrama Plasencia Lorenzo	DOCENTE FAT-UNASAM	Cuestionario	Janette Karen Guillén Huánuco
Título del estudio: "Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Áncash, 2021."			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			90			90																		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																			90			90																		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																			90			90																		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			90			90																		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																			90			90																		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																	85					85																		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																	85					85																		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		90				90																		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		90				90																		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	85					85																		
PROMEDIO																																									88.50

OPINIÓN APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Hz. 15/06/202	17977391		992267379
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
C.P. Sifuentes Torres Janeth Josselin	Jefe de la Unidad PS & PV – Municipalidad de Santo Toribio	Cuestionario	Janette Karen Guillén Huánuco
Título del estudio: "Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Áncash, 2021."			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			93	93	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																	82			82	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.														75						75	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.														75						75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.														71						71	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																80				80	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.														72						72	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																80				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85			85	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	90			90	
PROMEDIO																					80.30	

OPINIÓN APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Hz, 21/06/2022	47183700		953696601
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma del experto	Teléfono