



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN PÚBLICA



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JULIO ELVIS VILCA PARICOTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERU

2024



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. VILCA PARICOTO JULIO ELVIS

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1014-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de agosto de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-10388 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022**; presentado por el(la) Bachiller: **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 20 de agosto de 2024**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



RESOLUCIÓN N.º 1400-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de diciembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° 04934, presentado por el(la) egresado(a): **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 063-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 16 de marzo de 2023

VISTOS: El oficio N° 04-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 30 de diciembre 2022 de 2023, presentado por: **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022., para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO** Titulado: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022., para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **JULIO ELVIS VILCA PARICOTO**, Titulado: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022., para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N.º 063-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 16 de marzo de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1.- Conocer la relación entre la higiene laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.	
2.- Determinar la relación entre las condiciones ambientales y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.	
3.- Conocer la relación entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.	
SEDE DE EJECUCION:	JULIACA
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: JULIO 2022 FECHA FIN: DICIEMBRE 2022
PRESUPUESTO:	S/730.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



TITULO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JULIO ELVIS VILCA PARICOTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74552586
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-2483-0580
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMAN Distrito: CARACOTO Coordenadas. Latitud: -15.56721 Longitud: -70.10248 https://maps.app.goo.gl/McD6KLB5X1kP2akt5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MARZO 2023 – AGOSTO 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JULIO ELVIS VILCA PARICOTO, identificado con DNI
Nro. 74552586 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico**
denominada:

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022
"

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 23 de ABRIL del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA:

A mis progenitores Mario y
Nancy, por todo su respaldo.



AGRADECIMIENTO:

Para todos mis docentes universitarios, personas con gran sabiduría y experiencia quienes contribuyeron En mi proceso formativo.



ÍNDICE

ÍNDICE XI
ÍNDICE DE TABLASXIV
ÍNDICE DE FIGURASXV
RESUMENXVI
ABSTRACTXVII
INTRODUCCIÓNXVIII

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema 19
1.2. Formulación del problema 21
1.3. Justificación del estudio 22

CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 23
2.2. Objetivos específicos 23

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación 24
3.2. Marco teórico..... 26
3.3. Marco Conceptual 31

CAPITULO IV

HIPOTESIS

4.1. Hipótesis general..... 33



4.2. Hipótesis específicas 33

4.3. Variables 34

4.4. Operacionalización de variables..... 35

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 36

5.2. Métodos aplicados 36

5.3. Tipo de investigación..... 36

5.4. Nivel de investigación..... 37

5.5. Diseño de investigación 37

5.6. Población y muestra..... 37

 5.6.1. Población..... 37

 5.6.2. Muestra..... 38

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 38

 5.7.1. Técnica 38

 5.7.2. Instrumento..... 38

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 39

 5.8.1. Confiabilidad 39

 5.8.2. Validez..... 39

5.9. Procedimientos de tratamiento de datos 40

5.10. Contrastación de hipótesis..... 40

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 41

6.2. Contrastación de hipótesis 47



6.3. Discusión de resultados	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	35
Tabla 2 Gerencias de la Municipalidad de Caracoto	37
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad	39
Tabla 4 Validez de instrumentos.....	39
Tabla 5 Calidad de vida laboral	41
Tabla 6 Higiene laboral.....	43
Tabla 7 Condiciones ambientales.....	44
Tabla 8 Seguridad laboral.....	45
Tabla 9 Compromiso organizacional	46
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	47
Tabla 11 Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional	48
Tabla 12 Higiene laboral y el compromiso organizacional.....	49
Tabla 13 Condiciones ambientales y el compromiso organizacional.....	50
Tabla 14 Seguridad laboral y el compromiso organizacional.....	51



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Calidad de vida laboral.....	41
Figura 2 Higiene laboral	43
Figura 3 Condiciones ambientales	44
Figura 4 Seguridad laboral	45
Figura 5 Compromiso organizacional.....	46



RESUMEN

El objetivo del estudio "Compromiso Organizacional y Calidad Operativa n el personal administrativo del Municipio de Caracoto, durante el año 2022, se buscó establecer la relación entre el nivel de compromiso organizacional y la eficiencia en la calidad operativa dentro de la gestión municipal. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional. Luego de aplicar el método de entrevista a una muestra de 35 participantes, se utilizó el instrumento, administrado mediante cuestionario. Se demostró que se había alcanzado un cierto nivel de calidad del servicio medio con un 46% puesto que los colaboradores de alguna manera llegan a tener una regular calidad de servicio y por otro lado se evidencia sobre el compromiso organizacional en la cual el 49% llegó a un nivel moderado dando a notar que la Municipalidad debería de mejorar algunas pautas para lograr un mejor compromiso; asimismo se comprobó una relación positiva alta 0,704 y sig. igual del 0,000 < 0.05 entre las variables. Concluyendo que la calidad de servicio si se llega a relacionar con el compromiso de los colaboradores.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, compromiso organizacional, Municipalidad.



ABSTRACT

The research called "Quality of work life and organizational commitment in the administrative staff of the District Municipality of Caracoto, year 2022" its purpose was to determine the relationship between the quality of work life and organizational commitment in the administrative staff of the District Municipality of Caracoto, year 2022. The method was quantitative, non-experimental, descriptive, correlational. There was a sample of 35 participants, the survey technique was used, followed by the instrument where it was executed with a questionnaire. The research showed that the quality of service reached a medium level with 46% since the collaborators in some way do have an adequate quality of service and on the other hand it is evident about the organizational commitment in which 49% reached a moderate level, indicating that the Municipality should improve some guidelines to achieve a better commitment; Likewise, a high positive relationship was verified 0.704 and sig. equal to $0.000 < 0.05$ between the variables. Concluding that it was demonstrated that service quality is related to the commitment of collaborators.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, Municipality.



INTRODUCCIÓN

En base a la OMS La calidad de vida se define como la valoración que una persona realiza sobre su propia perspectiva en la vida cotidiana y en el ámbito laboral y en sus valores. También incluye la forma en que percibe sus expectativas (Sánchez et al., 2019).

Por otro lado, el compromiso organizacional llega a ser una actitud hacia el trabajo que se desenvuelve durante la socialización y tiene influencia en el comportamiento del empleado en una organización. Se considera importante estudiar su impacto.

Se estructura:

Capítulo I: Se mostrará el problema de estudio con su formulación y justificación incluidas.

Capítulo II: mostramos el objetivo principal y seguido de los específicos.

Capítulo III: Se mostrará el marco teórico de ambas variables y también los antecedentes internacionales, nacionales, regionales para esta investigación.

Capítulo IV: Se mostrará la hipótesis general y las específicas.

Capítulo V: Se mostrará el método, tipo, además, se identifica el diseño, junto con la población y muestra involucradas.

Capítulo VI: Se evidencia el cronogramas y actividades y el presupuesto que se dará para el proceso del estudio.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

La calidad del trabajador es un aspecto el cual logra mejorar el orgullo y conciencia del trabajador, aplicando cambios laborales ofreciendo oportunidades para el desarrollo y progreso laboral de los colaboradores en la necesidad de efectuar un cambio formativo que restablezca la calidad de mejorar los ambientes laborables, asimismo el estrés y de la misma forma su rendimiento laboral, (Arias, 2017).

En un estudio se pudo observar que el 53,6% de hombres entre 30 y 59 años en las zonas urbanas de Perú consideran que son altas las condiciones de labor y su bienestar es deficiente, los resultados indican un riesgo en cuanto a seguridad, higiene, coordinación y aspectos psicosociales, sin embargo, la mayoría informó que los riesgos laborales no son identificados o evaluados en su lugar de trabajo (35,9%), (Sabastizagal et al., 2020).

En otro estudio se pudo visualizar que el 36,5% de los encuestados indicaron que trabajan por necesidades personales esto corresponde al compromiso afectivo, pero el 42,8% mencionaron que tienen un alto nivel



de personalización con la entidad y un 22,2% señalaron que pesa más la necesidad de trabajar que el compromiso, (Tello, 2018).

Según Huamán y Lezama (2019) en su investigación se logró afirmar que “el 79,84% de los encuestados suelen tener un fuerte vínculo emocional hacia la organización a través de una buena armonía, acuerdo entre compañeros”. También podemos observar en una investigación que el 79% trabajadores administrativos consideraron tener El 12% de los evaluados manifiesta un grado intermedio de compromiso con la organización elevado con respecto al compromiso organizacional esto debido a que algunos funcionarios perciben que la entidad es su segunda casa y tienen la aspiración de seguir perseverando y un 9% de individuos percibieron un nivel bajo a causa de la falta de lazos emocionales y de identificación con la entidad, tampoco tienen el interés de sumarse a las actividades que desarrollan debido a que solo cumplen con su trabajo por la necesidad personal, (Anco y Suni, 2018).

Según Diario el Comercio (2018) menciona que “Según una encuesta, el 86% de los ciudadanos peruanos llegan a estar dispuestos a dejar su trabajo si el clima laboral es malo y de la misma forma, un 81% de los encuestados llegaron a considerar que su entorno de trabajo es crucial para rendir bien, mientras que el 19% cree que no afecta a su desempeño”.

La Municipalidad presenta una crisis en el ambiente laboral demostrando algunos problemas como: los trabajadores no se sienten satisfechos, no se identifican con la entidad generando así disconformidad en algunos casos, no logran cumplir con el horario de trabajo, falta de



capacitación, no logran realizar trabajos en equipo porque cada uno busca beneficiarse por sí mismo.

Esta investigación da a conocer cómo la Municipalidad Provincial de Caracoto, proporciona hacia su personal las competencias personales y asimismo sociales que sirva para desarrollar el compromiso laboral con la aptitud de actuar con eficacia y sentido ético en la vida laboral.

Sin embargo, la Satisfacción en el trabajo y su compromiso hacia la Municipalidad Distrital de Caracoto es regular esto se debe a que no se practican adecuadamente los tratos correspondientes a los colaboradores por ende Se realizó el estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la higiene laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022?
- b) ¿Cómo se relaciona las condiciones ambientales y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022?
- c) ¿Cómo se relaciona la seguridad laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022?



1.3. Justificación del estudio

Satisfacción laboral tiene como objetivo ofrecer un ambiente adecuado que pueda conllevar a tener un compromiso organizacional con una buena motivación, satisfacción y alcanzar las metas laborales por parte del personal en la municipalidad de Caracoto.

Actualmente la Municipalidad no dispone de un programa eficaz que puede dar solución a la calidad de trabajo, como podemos ver ahora en estos tiempos de pandemia "Covid 19" que vamos viviendo el país y a nivel internacional se está viendo una crisis para muchos de nosotros, ya que hasta el momento no tenemos una vacuna contra esta enfermedad ni condiciones necesarias para poder disminuir el contagio y así poder motivar al personal administrativo tener un firme compromiso. Por lo que es muy necesario lograr incorporar normas apropiadas Para optimizar las condiciones laborales y, de este modo, potenciar el compromiso con la Municipalidad.

La investigación busco analizar el estado actual que hay en la calidad de trabajo que ofrece la municipalidad con sus trabajadores mostrando los aspectos más relevantes del trabajador y su entorno laboral, también mejorar los tratos que un líder puede tener con sus trabajadores para un mejor compromiso organizacional.



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Analizar la conexión entre el bienestar laboral y el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022..

2.2. Objetivos específicos

- a) Conocer la vinculación entre las condiciones de higiene laboral y el grado de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022.
- b) Determinar la conexión entre el entorno laboral y el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022.
- c) Conocer la vinculación entre la seguridad en el trabajo y el grado de compromiso organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022.



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Toscano et al (2018) tesis titulada “Bienestar laboral y su vínculo con el compromiso en el trabajo” (Tesis pregrado) Universidad la Católica de Colombia, su finalidad fue identificar la CVT y su relación el engagement en una IES. El método fue cualitativo, predictivo transversal. Mostró que existe relación entre variables según un modelo de ecuaciones estructurales. En conclusión, es importante considerar las diferencias de género al planificar programas para aumentar la participación, ya que las acciones iguales no tienen el mismo impacto en hombres y mujeres.

Ortuño (2019) “Análisis del impacto que tiene el outsourcing En el bienestar laboral del equipo de trabajo de la subcontratado” (Tesis pregrado) Universidad Mayor de San Andrés, tenía como objetivo poder determinar cuáles fueron las características socio laborales del personal subcontratado, al igual que la calidad de vida en el trabajo que tuvieron. Su metodología que empleo el investigador fue cuali-cuantitativo. El hallazgo obtenido en su estudio fue que un 37,33% de los trabajadores perciben de un contrato a plazo indefinido, mientras que un 41,01% tienen un contrato a plazo fijo, pero el



21,66% tienen un contrato transitorio por un acuerdo verbal, ya que solo desarrollan sus labores cuando hay vacantes accesibles a un puesto de trabajo. Por lo que se llegó a El resultado que la mayoría de los empleados tenían contratos formales para que estos pudieran realizar su trabajo por lo que estos recibían los beneficios que la entidad otorgaba, por lo que se vio que si tuvo un impacto respecto a la variable que estudio el investigador.

3.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Flores y Pujadas (2018) titulada "Tanto su dedicación institucional como su rendimiento en el trabajo ya fueron valorados por la Universidad Nacional A. José Faustino Sánchez Carrión Huacho (2017)" (Tesis pregrado), su finalidad fue indicar la relación que existió entre ambas. La metodología que emplearon los investigadores fue aplicada, no experimental, transeccional, correlacional. Su resultado fue de un 0.01 con un valor de 0.000 bilateral y con una relación favorable de 0.817. Culminando que existe una relación muy considerable.

Riega y Saavedra (2019) "

Relación entre la dedicación organizacional y la complacencia laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana-2019." (Tesis pregrado), cuya finalidad fue Determinar la conexión entre ambas variables El método llegó a ser correlación, cuantitativo. Los resultados mostraron según a la cantidad de personas que se encuestaron donde obtuvieron resultados de 37.5 % trabajo por gusto mas no por necesidad en tanto el 35% no estuvo de acuerdo ni desacuerdo y 27.4% estuvo en desacuerdo. Su conclusión fue donde el compromiso organizacional se relacionó significativamente junto a la otra variable de estudio.



3.1.3. Antecedentes a nivel regional

Calla (2019) "El estudio titulado "Vínculo entre el engagement y el desempeño laboral en la empresa 'Royal Knit' S.A.C. - 2017" (Tesis de pregrado) tuvo como propósito principal establecer la relación entre ambas variables utilizando un enfoque correlacional, transversal y no experimental. Los resultados revelaron una relación favorable con el valor 0.644. En conclusión, el engagement dispone un gran significado en el cumplimiento de sus labores de cada uno de ellos que realizan sus actividades dentro de una institución.

Chávez (2019) "Compromiso y Síndrome de Burnout entre Estudiantes Generales en una Universidad Privada de Juliaca, 2019" (tesis doctoral), con el objetivo de revelar la correlación entre los dos factores. No hubo un componente experimental en la investigación; fue cuantitativa y descriptiva. Dando un resultado de un coeficiente de $Rho = -.517$ para el acogimiento emocional, $-.545$ para la despersonalización y $-.442$ para el cumplimiento personal de cada uno de ellos señalando un grado de correlación contraria media y un valor p de $.000$ indicando que si existe una significancia. Concluyendo así se ponen de manifiesto que existe una relación contraria y significativa.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Calidad de vida laboral

Se trata del contenido, bienestar y su ambiente laboral los cuales son de gran importancia, también se estudian aspectos personales de la calidad laboral, como la fortaleza y felicidad de los trabajadores, dando Preferencia a las necesidades personales sobre las corporativas (Cruz, 2019).



Ospina (2019) indica que “es el estado de conformidad, donde está relacionada a las labores encomendados, dentro de un clima o entorno laboral y en el lugar de un empleo” (p. 3).

Por lo que se puede precisar que es un argumento que ha mejorado con el tiempo, pero aún genera confusión, especialmente en empresas con estructuras rígidas y tradicionales, en las empresas de servicios, se observa una mayor adopción de esta filosofía, (Cruz, 2018).

Asimismo, hace referencia al bienestar tanto personal como profesional que siente un empleado al realizar el trabajo y el entorno laboral, la CVL depende del tipo de gestión y liderazgo, remuneración e interés en las actividades ejecutadas, de la misma forma como del nivel de desempeño, progreso personal y de equipo, (Guzmán et al., 2020, p. 1).

Las condiciones físicas del trabajador son importantes, pero también se deben considerar las circunstancias sociales y anímicas en el ambiente laboral, las investigaciones han demostrado que la calidad y productividad en las organizaciones dependen de tener empleados motivados, comprometidos y recompensados adecuadamente, (Quiroz et al., 2022, p. 5).

Por ende, el objetivo es identificar los aspectos laborales que influyen en la calidad del trabajo, tomando en cuenta el nivel de compromiso en todas sus formas y no solo el salario, llega a ser un tema multidimensional que también influye en la reproducción social,

La creación de identidad, el sentimiento de pertenencia., el reconocimiento y la satisfacción social de una persona, (Murayari y Amasifúen, 2022, pp. 2 - 3).



Dimensiones de la Calidad de vida laboral

Higiene laboral

Es una disciplina bastante amplia el cual incluye tres subcampos: la salud, el bienestar y todas las circunstancias y el medio ambiente del trabajo, que tiene que asegurar el fomento y también el sostenimiento del máximo bienestar de lo físico, asimismo mental y también social de los colaboradores, independientemente de la ocupación, prevención de las posibles secuelas perjudiciales para la salud de las condiciones de labor en los empleados, protección de los colaboradores en el lugar donde trabajan y un ambiente de labor adecuado a los requerimientos físicos y psicológicos de los trabajadores, (Agnelli y Matos, 2020).

Condiciones ambientales

Son situaciones que se dan en una ambiente o espacio cerrado y que determinan su capacidad para ser tomado por personas mientras desarrolla sus labores en periodos largos de tiempo sin lesiones de ocasionarse en su vida y con un apropiado valor de confort. (Soler, 2018).

Suárez et al., (2020) indican que "La tensión laboral puede ser causado por la alta carga de trabajo, presión por los tiempos y el logro de metas establecidas" (p. 4)

Farias et al., (2021) indican que "Un entorno de trabajo positivo cubre las necesidades individuales, mientras que uno desfavorable produce frustración al no satisfacerlas, lo que influye en la complacencia de los colaboradores", (p. 5).



Seguridad laboral

Según Prado (2016) nos indica que “el manejo de riesgos laborales busca prevenir lesiones y peligros mediante técnicas y procesos para reducir los peligros en el lugar de labor”.

Por lo tanto, el ambiente de trabajo y la seguridad son parte del bienestar general de los empleados, para lograr esto en la práctica es importante que los trabajadores desarrollen sus actividades apropiadamente junto a la planificación operativa, teniendo en cuenta aspectos del trabajo, higiene, capacitación, seguridad técnica y seguridad psicológica, (Agnelli y Matos, 2020).

3.2.2. Compromiso organizacional

Se determina por la convicción, consentimiento y reconocimiento de los propósitos de la entidad o empresa, la disposición para llevar a cabo una labor significativa en beneficio de la organización y el interés por integrar la institución, la gente con engagement más alto tendrá un mejor empeño, dedicación, conducta, ausentismo, y comportamiento organizacional, etc. El avance que se da con niveles altos de engagement en un organismo que ayuda a los trabajadores a poder desarrollar su trabajo de forma más contundente, también ayuda a que se dediquen a sus metas y propósitos propuestos. Al mismo tiempo, la gente y trabajadores se sienten concedidos, debido a que un ambiente de trabajo que fortalezca ayudara mucho en tener buenos resultados, además ayuda a progresar y ejercer cada día más la vida profesional, (Wood, 2018).

Según el autor Robles, et al., (2020) menciona que “Puede verse como el nivel en la cual un colaborador se llega a identificar con la sociedad y por



ende tiene actitud, compromiso, ganas, lealtad y crecimiento positivo y continuo en la organización”.

Fuentes, et al., (2020) indican que “puede llegar a ser una estrategia de implementación e innovación porque el establecimiento de objetivos organizacionales, la honestidad de los colaboradores y las conexiones con el lugar de trabajo pueden facilitar una innovación significativa en una organización” (p. 4).

Por lo tanto, el compromiso en una organización se manifiesta en la conducta de los colaboradores, quienes representan los intereses de la empresa, esto implica identificarse con la organización y trabajar en base a su éxito, además de cumplir con sus propias metas, esta actitud es beneficiosa, ya que demuestra dedicación al logro de objetivos tanto individuales como colectivos en la industria, (Murayari y Amasifúen, 2022, p. 4).

Dimensiones de la variable: Compromiso organizacional

Vigor

Bakker y Leiter citados en el artículo (Agurtu et al., 2020) mencionan que “Llega a ser los altos grados de la energía y el enfoque en trabajar duro de todos los días en el trabajo”.

También hallamos a los autores Soria y Schaufeli citados en el artículo de (Agurtu et al., 2020) quienes mencionas que son “Enérgico y persistente, con un fuerte deseo de esforzarse en las tareas diarias y disposición para trabajar duro a pesar de las dificultades”.



Dedicación

Según el autor Bakker y Leiter citados en el artículo de (Agurtu et al., 2020) urgen que “Esto se debe al entusiasmo que siente cada colaborador, la inspiración y los desafíos que surgen en su trabajo diario”.

También hallamos a los autores Soria y Schaufeli citados en el artículo de (Agurtu et al., 2020) quienes indican “su entusiasmo, inspiración y orgullo son fundamentales en el trabajo colaborativo con el resto de sus colegas”.

Absorción

Bakker y Leiter citados en el artículo de (Agurtu et al., 2020) “Esta dimensión se caracteriza por un sentido del paso del tiempo, que se refiere al nivel y forma en que los colaboradores se enfocan en el desarrollo del trabajo”.

También hallamos a los autores Soria y Schaufeli citados en el artículo de (Agurtu et al., 2020) “Esto sucede cuando la concentración es alta, el tiempo se siente como si el tiempo volara y es difícil desconectarse de lo que se está haciendo debido al intenso placer y la concentración que se experimenta”

Así, los colaboradores con niveles elevados de energía, concentración y dedicación son aquellos que están muy enfocados en las tareas organizacionales durante su gestión, lo que les permite agregar más valor a su trabajo.

3.3. Marco Conceptual

a) Calidad laboral: Se fundamenta en las percepciones de los trabajadores temporales sobre su alegría, felicidad o complacencia con su contexto de trabajo (Cruz, 2016).



- b) Engagement:** Es el nivel de representación, motivación del compromiso de los compradores hacia la marca. (Mafra, 2020).
- c) Estrés:** Es la sensación física o emocional que tiene una persona, los productos de las diferentes situaciones en el sitio de trabajo pueden deberse personalmente al trabajo excesivo (Vásquez, 2019).



CAPITULO IV

HIPOTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022.

4.2. Hipótesis específicas

- a) La higiene laboral tiene una relación significativa con el compromiso organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022.
- b) Las condiciones ambientales del entorno y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2022.
- c) La seguridad laboral se encuentra una relación significativa entre las condiciones ambientales y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, en el año 2022.



4.3. Variables

Variable 1

Calidad de vida laboral:

Dimensiones:

- Higiene laboral
- Condiciones ambientales
- Seguridad laboral

Variable 2

Compromiso organizacional:

Dimensiones:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Variable 1 Calidad de vida laboral	Higiene laboral	<ul style="list-style-type: none">• Planificación organizada• Atención médica adecuada• Eliminar peligros sobre la salud	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none">• Servicios agregados• La iluminación• Los sonidos• La temperatura	
	Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none">• Prevenir accidentes• Estadísticas de incidentes• Antirrobo• Protección contra incendios	
Variable 2 Compromiso organizacional	Vigor	<ul style="list-style-type: none">• Energía de trabajo• Fuerza y energía durante el trabajo• Disposición para el trabajo• trabajo a largo plazo• Sigue trabajando• Trabajo cuando las cosas no van bien.	
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none">• Significado y propósito del trabajo• Estar entusiasmado con el trabajo• Inspiración en el trabajo• Orgullo por el trabajo• Trabajo desafiante	
	Absorción	<ul style="list-style-type: none">• El tiempo pasa rápidamente• Olvidar de todo lo que te rodea• Centrarse en el trabajo• Dedícate a trabajar• Disfruta el trabajo• Dificultad para desconectar del trabajo	

Nota: Elaboración propia



CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Fue un enfoque cuantitativo, según el autor Valderrama (2017) nos menciona que este enfoque es “una forma de ejecutar la investigación, es utilizado en investigación "Investigación cuantitativa para obtener información en forma de datos numéricos. Facilita el análisis de temas o elementos de estudio considerando atributos medibles, expresadas a través de números. En resumen, el método cuantitativo emplea valores numéricos para estudiar fenómenos.

5.2. Métodos aplicados

Según Palomino et al., (2015) de un método deductivo “El método es un camino teórico, y la tecnología es un procedimiento específico para que los investigadores obtengan información. El método es global y universal, y la tecnología es predecible, práctica y funcional”. (p. 155),

5.3. Tipo de investigación

Valderrama (2017) el tipo aplicado “se llega a relacionar con el tipo básico debido a que se basa en los descubrimientos que puede tener la investigación así como también los aportes que esto puede brindar a la comunidad científica de investigación”.



5.4. Nivel de investigación

Correspondió a un nivel descriptiva y correlacional en donde se buscó identificar El vínculo entre variables de esta correlación se determina mediante la estadística aplicada por el investigador (Carrasco, 2018).

5.5. Diseño de investigación

No experimental, en concordancia con Hernández (2019) refuta que “Se evalúan y examinan sucesos y problemas de variables en su entorno originario, para después examinar” (p. 65).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Carrasco (2018) precisa que es “un grupo de personas que comparten características observables comunes” (p. 43). El estudio se centrará en 35 empleados administrativos de la Municipalidad de Caracoto.

Tabla 2
Gerencias de la Municipalidad de Caracoto

Nº	Gerencias	Personales administrativos
1	Gerencia de administración y finanzas	10
2	Oficina de planificación presupuesto y modernización	5
3	Gerencia de seguridad ciudadana	20
	Total	35

Nota: Datos obtenido de la Municipalidad de Caracoto



5.6.2. Muestra

Se llegó a considerar el muestreo no probabilístico intencional, Hernández (2019) señala que “Es la misma proporción de la población” (p. 56).

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnica

Córdova (2018) menciona: “Esta técnica es un proceso que es sistemático y llega a organizar cada recopilación de datos para llegar a medir las variables” (p. 28).

Encuesta

La encuesta es una técnica comúnmente empleada para recolectar datos a través de declaraciones escritas o verbales de una muestra de la población. Puede abarcar aspectos objetivos, (Palomino et al., 2017)

5.7.2. Instrumento

Pinto (2018) menciona que los instrumentos “son medios para recopilar información: instrumentos de apoyo para registrar observaciones o entrevistas durante una indagación”.

Cuestionario

Palomino et al. (2017) es “una herramienta de encuesta que consta de interrogaciones diseñadas para obtener información de la persona consultada o entrevistada”. Los cuestionarios se componen de Preguntas formuladas de manera clara y estructurada, siguiendo un plan

estructurado que permite al investigador obtener la información necesaria. (2017).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos de ambas variables

El estudio utilizó el coeficiente Cronbach (0-1) para evaluar la confiabilidad. (Valderrama, S, 2017).

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Calidad de vida laboral	,890	20
Compromiso organizacional	,898	17

Nota: Elaboración propia para la confiabilidad

Se observa en la tabla 3 con respecto a la confiabilidad aplicada a 15 encuestados que ambos instrumentos superan a 0,800 correspondientemente para cCompromiso organizacional es igual a 0,898, evidenciando ambos instrumentos estar en un rango bueno.

5.8.2. Validez

Validez y confiabilidad del instrumento

Se procedió mediante especialistas con referencia a la facultad.

Tabla 4

Validez de instrumentos

Nombre completo	Profesión	Cargo académico	Opinión
Juan Mauricio Pilco Churata	Lic. Administración	Doctor	Aprobado
Eduardino Roque Roque	Lic. Educación	Magister	Aprobado



Cosntantino A. Paricahua Lic. Administración Licenciado Aprobado
Condori

Nota: Elaboración propia para la validación de instrumento

5.9. Procedimientos de tratamiento de datos

Después de obtener los datos, se realizaron las siguientes acciones: distribución y consistencia de la investigación, análisis de la encuesta en una base de datos, preparación de tablas con información porcentual y tablas bidimensionales, estudio e interpretación de los datos empleados de Pearson para determinar si hay relación. Para procesar estadísticamente los datos, se llegó a utilizar el software SPSS versión 25.

5.10. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis se empleó el sistema estadístico SPSS vs25. Aplicando Rho de Spearman.

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

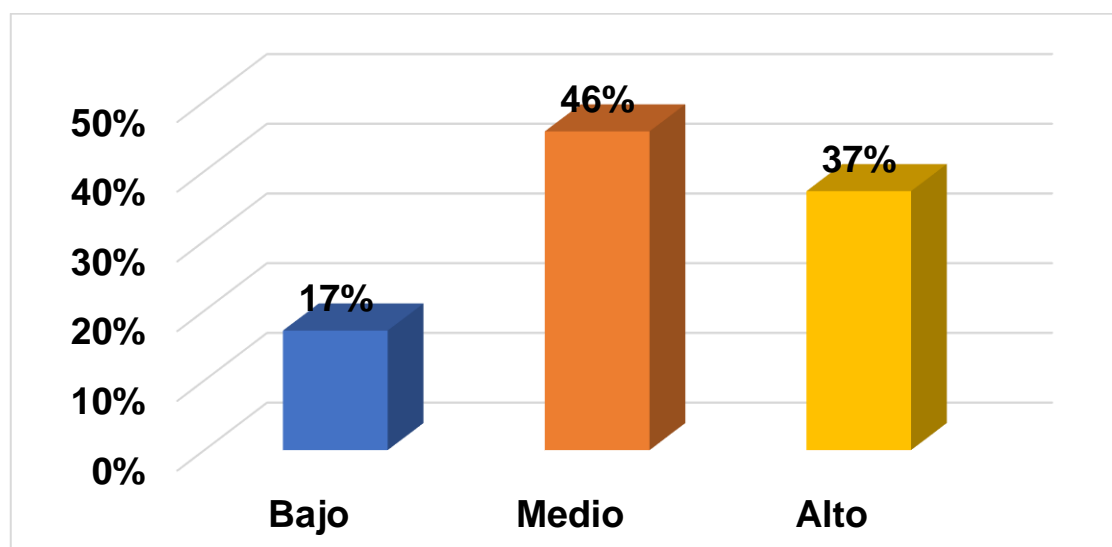
Tabla 5

Calidad de vida laboral

	N	%
Bajo	6	17%
Medio	16	46%
Alto	13	37%
Total	35	100%

Figura 1

Calidad de vida laboral





Interpretación: La tabla 5 indica que el 46% de los empleados consideran que su calidad de vida laboral está en un nivel intermedio, mientras que el 37% lo califican como alto y el 17% lo consideran bajo, por lo que se llegan a la conclusión de que aún se tiene que mejorar algunos aspectos para que los trabajadores de la Municipalidad puedan percibir una mejor y apropiada calidad laboral.

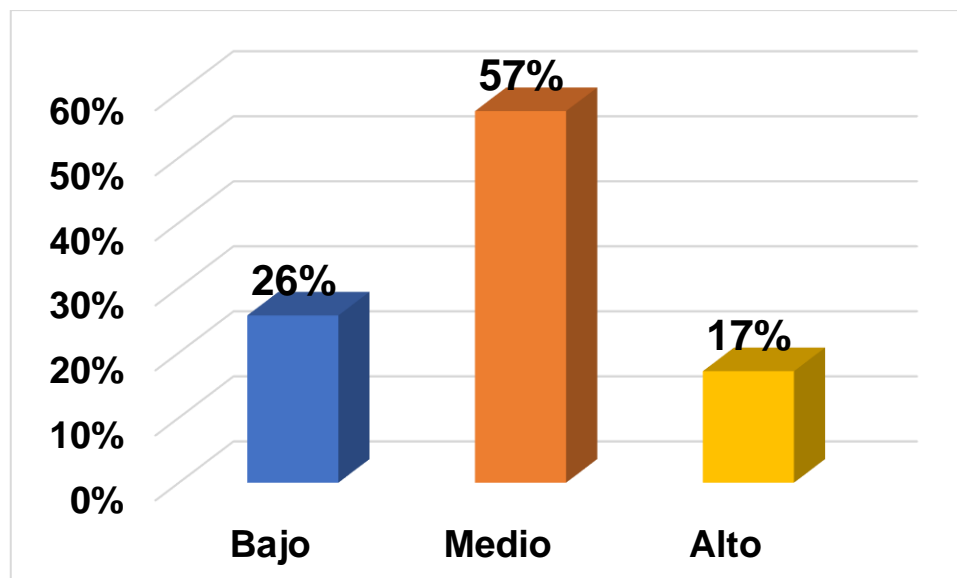
Tabla 6

Higiene laboral

	N	%
Bajo	9	26%
Medio	20	57%
Alto	6	17%
Total	35	100%

Figura 2

Higiene laboral



Interpretación:

En la tabla 6 se muestra que el 57% de los trabajadores consideran que la higiene laboral se encuentra en un nivel medio, sin embargo, el 26% han indicado que está en un nivel bajo, mientras que el 17% señala que se encuentra en un nivel alto, de esa manera se pudo percibir que se tiene que mejorar la higiene laboral en el área laboral de los trabajadores.

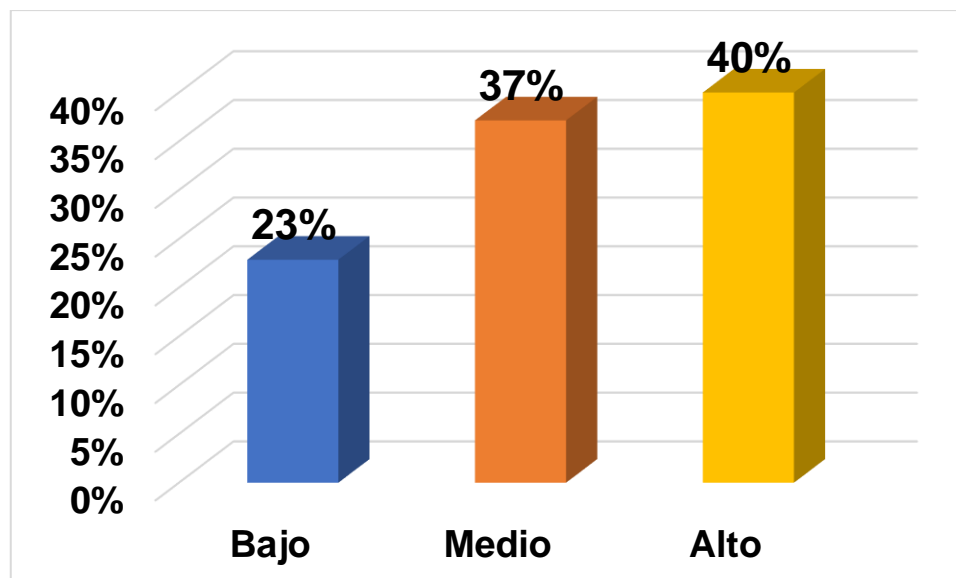
Tabla 7

Condiciones ambientales

	N	%
Bajo	8	23%
Medio	13	37%
Alto	14	40%
Total	35	100%

Figura 3

Condiciones ambientales



Interpretación: En la tabla 7 se puede apreciar que el 40% de los trabajadores seleccionaron un nivel alto en relación con las condiciones ambientales, pero, el 37% han comentado que no se halla adecuado por lo que está en un nivel medio, mientras que el 23% indicaron que se encontraron en un nivel bajo, de tal forma se precisa que en algunas áreas de trabajo si pudo apreciar adecuado sin embargo no es del todo para cada trabajador por lo que aún se tiene que mejorar para un mejor rendimiento laboral.

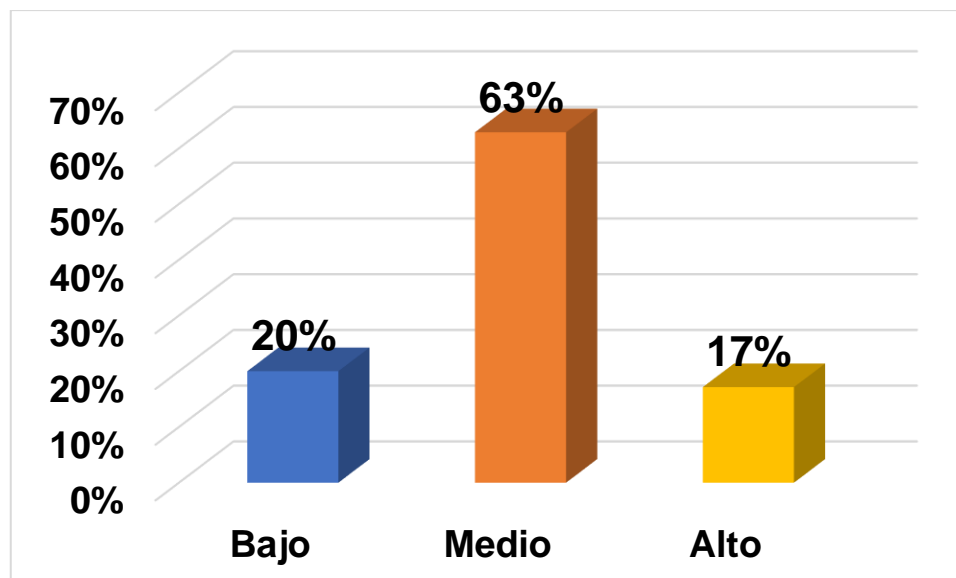
Tabla 8

Seguridad laboral

	N	%
Bajo	7	20%
Medio	22	63%
Alto	6	17%
Total	35	100%

Figura 4

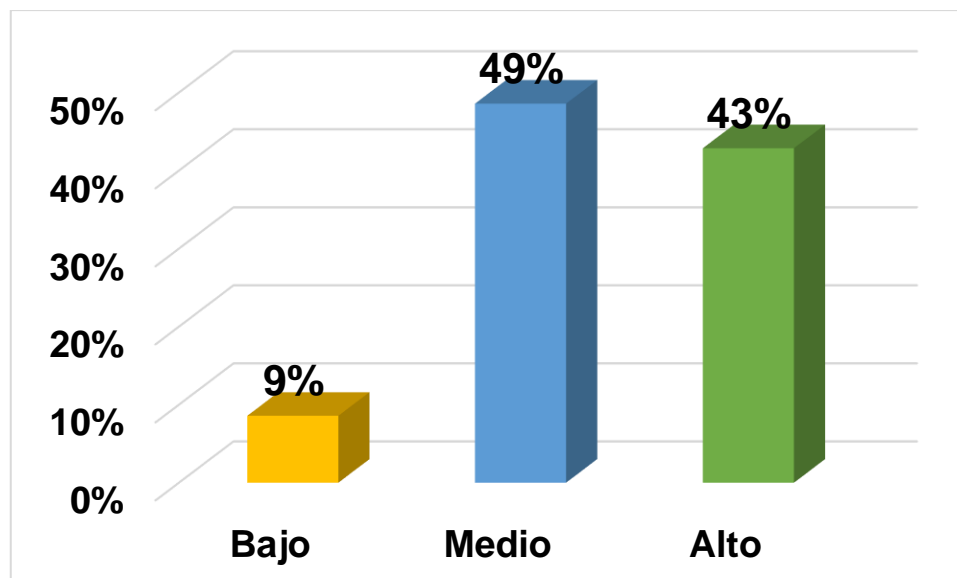
Seguridad laboral



Interpretación: En la tabla 8 se puede observar que el 63% de los trabajadores han considerado que su seguridad laboral no es del todo satisfactoria por ende se halla en un nivel medio, sin embargo, el 20% consideran que bajo y el 17% indicaron que está en un nivel alto, de tal forma se puede indicar que se debe Fortalecer la protección de los empleados con el fin puedan tener un mejor desenvolvimiento laboral.

Tabla 9*Compromiso organizacional*

	N	%
Bajo	3	9%
Medio	17	49%
Alto	15	43%
Total	35	100%

Figura 5*Compromiso organizacional*

Interpretación: En la tabla 9 se observa que el 49% de los trabajadores han indicado que su compromiso organizacional está en un nivel medio debido a que se halló que algunos factores como la higiene laboral y su seguridad laboral no están del todo satisfechos, sin embargo, el 43% señalaron que está en un nivel elevado y el 9% consideran estar en un nivel bajo, debido a ello el compromiso de gran parte de los trabajadores se halla en un nivel medio.



6.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de servicio	,962	35	,256
Compromiso organizacional	,936	35	,043

Se logra observar en la tabla 10 con respecto a Verificación de normalidad con relación a los datos el cual recomienda el uso de Shapiro-Wilk, se dice que la Calidad de servicio es de 0,256 y Compromiso organizacional es de 0,043. Teniendo en cuenta que, si uno de los resultados $< 0,05$ no llega a tener una distribución normal, por ende, se empleó Spearman.

Planteamiento de hipótesis general

Ha: La calidad de vida laboral está estrechamente relacionada de forma significativa con el compromiso organizacional de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.

Ho: La calidad de vida La ética laboral del personal administrativo municipal no está significativamente correlacionada con su compromiso organizacional. Distrital de Caracoto, año 2022.

Tabla 11*Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional*

			Calidad de servicio	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Calidad de servicio	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Interpretación: La ética laboral del personal administrativo municipal no está significativamente correlacionada con su compromiso organizacional positiva moderada $r=0.574$ en donde el grado de sig.= 0.000 siendo (< 0.05) de esa forma El nivel de calidad en el trabajo guarda una relación de manera significativa con el compromiso organizacional de los empleados administrativos de la Municipalidad llega a ser muy significativo para que los colaboradores de la Municipalidad tengan un mayor compromiso con sus funciones y lograr sus objetivos.



Planteamiento de hipótesis específica 1

Ha: La higiene laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.

Ho: La higiene laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.

Tabla 12

Higiene laboral y el compromiso organizacional

			Higiene laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Higiene laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,282
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	35	35
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,282	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	35	35

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla 12, al utilizar el valor estadístico Rho de Spearman, se observa una clasificación positiva débil. $r = 0.282$ en donde el grado de sig. = 0.049 siendo (< 0.05) de esa forma se concluye que, si hay una relación significativa, por ende, se consideró que la higiene laboral es fundamental para que cada colaborador pueda cumplir con su compromiso organizacional dentro de la Municipalidad.



Planteamiento de hipótesis específica 2

Ha: Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.

Ho: Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.

Tabla 13

Condiciones ambientales y el compromiso organizacional

			Condiciones ambientales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coefficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	35	35
	Compromiso organizacion al	Coefficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	35	35

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla 13 haciendo uso del estadístico Rho de Spearman $r = 0.473$, en donde el grado de sig. = 0.004 (< 0.05) de esa manera se concluye que, si hay alguna relación significativa, por ende, se consideró que las condiciones ambientales en cada área de la Municipalidad son importantes de tal manera pueda mejorar también el compromiso de cada colaborador para el beneficio de la Municipalidad.



Planteamiento de hipótesis específica 3

Ha: La seguridad El compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad está significativamente relacionado con la calidad de vida laboral Distrital de Caracoto, año 2022.

Ho: La seguridad La calidad de vida laboral no guarda una relación significativa con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, año 2022.

Tabla 14

Seguridad laboral y el compromiso organizacional

			Seguridad laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	35	35
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	35	35

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla 14 haciendo uso del estadístico Rho de Spearman $r = .494$, en donde el grado de sig. = 0.003 (< 0.05) de esa forma se concluye que existe una relación significativa, lo que indica que la seguridad laboral de cada colaborador en la Municipalidad tiene que ser indispensable para que de esa forma el compromiso organizacional de cada uno pueda incrementar y se logre los propósitos de la Municipalidad.



6.3. Discusión de resultados

Se mostró Que el nivel del servicio llego a estar en un nivel medio con un 46% puesto que los colaboradores de alguna manera si llegan a tener una adecuada calidad de servicio y por otro lado se evidencia sobre el compromiso organizacional llego a un nivel moderado 49% dando a notar que la Municipalidad debería de mejorar algunas pautas para lograr un mejor compromiso; asimismo se comprobó Una asociación positiva media de 0,574 entre las dos. Concordando con su estudio de Toscano et al (2018) Su resultado mostro una significativa sociedad en las diferentes variables. Flores y Pujadas (2018) Su resultado fue de un 0.01 con un valor de 0.000 y con una relación positiva favorable de 0.817 en ambas variables.

La higiene laboral está en un nivel medio con un 57% dado que la limpieza dentro de la Municipalidad su son acordes a los requerimientos y también se llego a observar Una activación positiva débil de 0,282 y sig. 0,049 entre ambas. Pero en la investigación de Ortuño (2019) Su resultado que obtuvo en su investigación fue que un 37,33% de los trabajadores perciben de un contrato a plazo indefinido, mientras que un 41,01% tienen un contrato a plazo fijo, pero el 21,66% tienen un contrato transitorio por un acuerdo verbal, ya que solo desarrollan sus labores cuando hay vacantes accesibles a un puesto de trabajo, por otro lado Riega y Saavedra (2019) Los resultados mostraron según a la cantidad de personas que se encuestaron donde obtuvieron resultados de 37.5 % trabajo por gusto mas no por necesidad en tanto el 35% no estuvo de acuerdo ni desacuerdo y 27.4% estuvo en desacuerdo.



Con respecto a las Se observó que las condiciones ambientales estaban en un nivel alto con un 40% mostrando así que dichas condiciones son aceptables por los trabajadores, también se conoció una relación positiva moderada $r= 0.473$ y una sig. 0,004 entre ambas. Asimismo, se logró concordar con el estudio de Calla (2019) Sus resultados revelaron una relación favorable con el valor 0.644.

El 63% evidencio un nivel medio en donde la seguridad de la Municipalidad debería de mejorar, En cambio, se observó una correlación positiva moderada. $r= 0.494$ y una sig. 0,000. Sin embargo, en el estudio de Chávez (2019) Dando un resultado de un coeficiente de Rho= -0.517 para el acogimiento emocional.



CONCLUSIONES

- Primera.** Se logró mostrar que la calidad del servicio alcanzó un nivel medio con un 46% de la tabla 5 puesto que los colaboradores de alguna manera si llegan a tener una adecuada calidad de servicio y por otro lado sobre el compromiso organizacional en la cual el 49% llego a un nivel moderado; también, se muestro una correlación positiva moderada de 0,574 y sig. 0,000 < 0.05 entre ambas variables.
- Segunda.** La higiene laboral está en un nivel medio con un 57% de la tabla 6 dado que la limpieza dentro de la Municipalidad su son acordes a los requerimientos y también se llego a observa una activación positiva baja de 0,282 y sig. 0,000 < 0.05 entre la higiene labora y compromiso organizacional.
- Tercera.** Con respecto a Se determinaron que las condiciones ambientales se ubicaron en un nivel elevado con un 40% en la tabla 7 mostrando así que dichas condiciones son adecuadas por los trabajadores, también, se logró Demostrar una relación positiva moderada. $r = 0.473$ y una significancia $0.004 < 0.05$.
- Cuarta.** Sobre la seguridad que perciben se observó en el personal de la Municipalidad. que el 63% en la tabla 8 evidencio un nivel medio en donde la seguridad de la Municipalidad debería de mejorar, En cambio, se detectó una relación positiva moderada. $r = 0.494$ y sig. $0,003 < 0.05$ entre ambas variables.



RECOMENDACIONES

- Primera.** A la gerencia de la Municipalidad de Caracoto Mejorar las condiciones laborales mediante el fomento de capacitaciones, seguridad en el empleo y el acceso a oportunidades de desarrollo personal., esto fomentará el compromiso de los colaboradores y ayudará a alcanzar las metas organizacionales más rápidamente.
- Segunda.** Al área de Gestión de personal para que los empleados logren indicarles de forma directa y sin temores sus principales preocupaciones para corregir la calidad laboral de la Municipalidad, todo ello teniendo en cuenta que existe un entorno en el que los empleados pueden expresar libremente sus ideas y necesidades.
- Tercera.** Se recomienda a los encargados del área de limpieza para que puedan mejorar el apoyo y el trabajo en equipo de tal manera se pueda tener ambientes limpios y con ello facilitar el trabajo en cada ambiente laboral de la Municipalidad.
- Cuarta.** Al área de recursos humanos para que pueda mejorar las cargas de trabajo para adecuarlas y potenciar la formación, estableciendo un calendario formativo diseñado para desarrollar las competencias de los trabajadores en función de sus puestos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agnelli, A., y Matos, I. (2020). Higiene y seguridad laboral como instrumento de paz en el desempeño laboral del docente universitario. *Revista Científica Multidisciplinaria*.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1682/1154>
- Agurtu, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Anco, K., y Suni, D. (2018). *Relación entre compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2018*. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
- Arias, L. (2017). *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad*. Juan Pablos Editor.
- Calla, E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. - año 2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos E. I. R. L.
- Chávez, N., & Segura, F. (2019). Engagement y síndrome de burnout en los colaboradores de servicios generales de una Universidad Privada de



Juliaca, 2019. *Universidad Peruana Unión*, 11.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2938/Nataly_Tra bajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: San Marcos.

Cruz, J. (2016). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica*, 24.

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>

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

<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Cruz, J. (2019). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Diario el Comercio. (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *Diario el Comercio*, 10.

Farias, Á., Macias, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 16.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>

Flores, B., & Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho 2017*. Huacho: UNJFSC.



<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, F., & Alonso, L. (2015). La enseñanza y el aprendizaje. *Culcyt Educación*, 43. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/viewFile/782/748>
- Guzmán, M., Hernández, I., Hernández, P., Carrasco, L., Rodríguez, M., García, A., y Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Scielo*, 9. <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>
- Hernández, I. (2015). Estrategia didáctica: una competencia docente en la formación para el mundo laboral. *Redalyc*, 23. <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134144226005.pdf>
- Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Santa fe: Mc Graw Hill.
- Huamán, N., & Lezama, M. (2019). *Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Quesos Chugur S.R.L. Cajamarca 2019*. Cajamarca-Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Mafra, E. (2020). Engagement. *Rock content*. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-engagement/>
- Murayari, C., & Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una Institución Pública - Peruana 2022. *Dialnet*, 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8736865>
- Ortuño, G. (2019). Análisis del impacto que tiene el outsourcing en la calidad de vida laboral del personal subcontratado. *Universidad Mayor de San Andres*, 38.



<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23696/AC-2706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ospina, G. (2019). Calidad de vida en el trabajo: Concepto y factores influyentes. *Tueconomia*. <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *"Metodología de la investigación, guía para elaborar un proyecto en salud y educación"*. Lima: Editorial San Marcos.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la investigación""Guía para elaborar un proyecto de salud y educación* (Primera ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Pino, R. (2018). *Metodo de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Prado, J. (2016). Que es seguridad laboral y como mejorarla. *Businness School*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>
- Quiroz, C., Hadar, E., Galván, A., y Hinojosa, C. (2022). Estudio de la calidad de vida laboral y los efectos colaterales de COVID-19 en los trabajadores de universidades del estado de Sonora, México. *Inquietud Empresarial*, 14. <https://doi.org/10.19053/01211048.15028>
- Riega, A., & Saavedra, J. (2019). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección Reginal de educación de Lima Metropolitana 2019*. Lima: USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9234/1/2019_Riega-Balarezo.pdf



- Sabastizagal, I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Scielo*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Soler, P. (2018). Condiciones ambientales. *Satirnet*.
<http://www.satirnet.com/satirnet/2018/10/05/condiciones-ambientales/>
- Suárez, R., Campos, L., Socorro, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 16.
https://www.researchgate.net/publication/342965577_Estres_laboral_y_su_relacion_con_las_condiciones_de_trabajo
- Tello, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional en la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Toscano, C., Rodríguez, J., & Avendaño, B. (2018). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana*, 23(1), 10.
<https://doi.org/http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Valderrama, S. (2017). *Estadístico Alfa de Cronbach*. Mexico: Ediciones texas.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, C. (2019). El valor en la educación. *Unife*, 3.
<http://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1622/1630>
- Wood, P. (2018). *Medición del Engagement*. Circular HR. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>



ANEXOS



ANEXO 1: Matriz de consistencia

TITULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022?	Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022.	La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022.	Variable 1 Calidad de vida laboral	Dimensión 1: Higiene laboral Dimensión 2: Condiciones ambientales Dimensión 3: Seguridad laboral	Enfoque: Cuantitativo Método. Descriptivo Tipo: Descriptivo - correlacional Nivel de estudio: Básico Diseño: No experimental. Población 35 Muestra 35 Técnicas e instrumentos de recolección de información Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
a) ¿Cómo se relaciona la higiene laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022? b) ¿Cómo se relaciona las condiciones ambientales y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022? c) ¿Cómo se relaciona la seguridad laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022?	a) Conocer la relación entre la higiene laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022. b) Determinar la relación entre las condiciones ambientales y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022. c) Conocer la relación entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022.	a) La higiene laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022. b) Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022. c) La seguridad laboral se relaciona significativamente con y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, AÑO 2022	Variable 2 Compromiso organizacional	Dimensión 1: Vigor Dimensión 2: Dedicación Dimensión 3: Absorción	



Anexo 2: Instrumento de cuestionario

Cuestionario: Calidad de servicio

Este cuestionario busca recabar información sobre la opinión de los trabajadores en relación a su área de trabajo. Por favor, responda con sinceridad, ya que las respuestas se utilizarán para proponer mejoras en el área de operaciones. Marque con (X) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión.

SEXO: (M) (F)

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

Nº	Dimensión 1: Higiene laboral	1	2	3	4	5
1	El área de trabajo en la que trabajo cuenta con servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o accidentes de trabajo y asegurar la continuidad de las operaciones laborales.					
2	La municipalidad de la ciudad cuenta con un plan estructurado para prevenir y resolver incidentes de infección en el lugar de trabajo.					
3	El municipio cuenta con servicios médicos completos con salas de emergencia y primeros auxilios en la zona en la que opera.					
4	El servicio de salud de la ciudad cuenta con el equipamiento y los recursos humanos necesarios para afrontar situaciones de peligro.					
5	Los peligros ambientales se diagnostican y detectan rápidamente en las zonas urbanas donde ocurren.					
6	La señalización adecuada orienta a los empleados sobre el cuidado personal y garantiza la continuidad del servicio.					
7	El municipio brinda servicios adicionales como campañas de salud para garantizar la calidad de vida de sus empleados.					
8	Existen programas de información destinados a mejorar la higiene y los hábitos de vida saludables en las zonas urbanas.					
	Dimensión 2: Condiciones ambientales					
9	La luminaria proporciona la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de las actividades laborales.					
10	Encontramos una distribución de luz buena, uniforme y continua para evitar la fatiga visual y las limitaciones de productividad.					
11	A menudo hay ruidos no deseados en su área de trabajo, lo que afecta la eficiencia del trabajo.					



12	El ruido actual afecta a la salud de los trabajadores, especialmente a la audición, y limita la eficiencia en el trabajo.					
13	Desarrollan vestimenta adecuada para proteger la salud de los trabajadores de la ciudad.					
14	La ciudad presenta lugares de trabajo con condiciones ambientales de alta humedad, lo que dificulta la eficiencia de los servicios y las pausas médicas son frecuentes.					
15	La alta humedad afecta la salud de los trabajadores y las pausas médicas son habituales					
	Dimensión 3: Seguridad laboral					
16	La ciudad actualiza medidas de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes y algunos riesgos					
17	Los empleados se ausentan o se ausentan del trabajo por riesgo de contagio y accidentes.					
18	Los informes estadísticos ayudan a identificar los riesgos que provocan accidentes					
19	Se controla la entrada y salida de personas para evitar robos en la ciudad.					
20	Los responsables de las zonas de seguridad municipales están constantemente mapeando las áreas para retirar todos los objetos que supongan riesgos.					



Compromiso organizacional (Engagement)

Estas preguntas se refieren a los sentimientos laborales de la persona. Por favor, lea cada ítem con atención y si ha experimentado ese sentimiento, indique con qué frecuencia en la escala de respuesta del 1 al 6.

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

Nº	Dimensión 1: Vigor	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi					
	Dimensión 2: Dedicación					
7	Mi trabajo me inspira					
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
	Dimensión 3: Absorción					
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
13	Mi trabajo es retador					
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo					
15	Soy muy persistente en mi trabajo					
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo					
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					



Anexo 2: Matriz de sistematización de dato

VARIABLE 1: Calidad de servicio																			
Higiene laboral								Condiciones ambientales							Seguridad laboral				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1
2	3	3	3	5	4	2	2	4	3	3	5	1	4	4	2	2	3	2	2
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
5	3	2	3	2	5	2	4	5	3	3	3	1	3	5	1	2	3	3	3
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	5	5
3	3	2	3	3	2	4	2	4	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	5	3	3	4
3	2	3	5	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3
3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4
3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3
5	3	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	3	5	3	5	5
3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	4	3	2	1	1
5	5	3	4	3	2	4	4	5	4	1	2	3	3	3	4	2	1	2	2
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	3
4	5	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4
5	4	2	3	3	2	4	5	4	2	1	4	3	3	2	4	5	2	2	3
3	4	3	5	4	2	2	4	5	4	3	4	4	2	1	2	3	3	2	5
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
4	5	4	3	1	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	2	5	5	3	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	2	3	2	2	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5
2	4	5	5	3	3	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	2	3	2
4	5	4	4	4	5	3	5	5	2	2	5	3	3	3	4	5	2	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	5	5	3	3	5	5	2	2	3
4	3	4	4	2	4	2	5	5	3	4	4	5	3	3	2	2	4	5	4
5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4
4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	3	2	1	1	1



Compromiso organizacional																
Vigor						Dedicación					Absorción					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	5	4	4	4	5	3	5
3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3
2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	5
5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	1	3	1	1	2	3
3	2	4	3	4	2	3	4	4	5	1	2	3	2	1	3	3
4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	4	5	4	3	4	5	1	5	5	2	2	3	2	1	2	2
4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3
4	1	4	1	4	3	4	3	5	5	1	1	3	3	3	4	1
5	4	3	2	4	5	5	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3
4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	5
5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	1	4	2
5	5	3	3	4	2	5	4	4	4	2	1	2	2	1	3	2
5	2	4	1	4	5	2	5	5	4	3	3	2	2	2	2	4
5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	2	2	3	3	4
5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	3	2	2	2	5	3	5	2	3	3	3	4	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	2	3	3	4
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4
5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	3	2	3	3	5
3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	2	3	2	5
5	2	2	5	5	4	5	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2
5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	2	2	3	3	3	4	5
4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3



Anexo 4: Validez de instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, Año 2023.

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Juan Mauricio Pilo Churata
 PROFESIÓN : Vic. En Administración
 CARGO ACTUAL : Docente
 GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente 2=Regular 3 = Buena 4 = Muy buena 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudella y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 48

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha:

[Firma]
Firma

DNI N° 02420612

N° Celular 9951692313



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, Año 2023.

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : EDUARDO ROQUE ROQUE

PROFESIÓN : LIC. EN EDUCACION

CARGO ACTUAL : DOCENTE

GRADO ACADÉMICO : MAESTRO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente 2=Regular 3 = Buena 4 = Muy buena 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 48.....

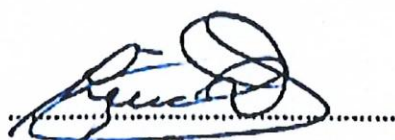
III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha:



Firma

DNI N° 01534490.....

N° Celular 96598971



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto, Año 2023.

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Constantino A. Paricahu Condor,
 PROFESIÓN : Lic. en Administración
 CARGO ACTUAL : Docente
 GRADO ACADÉMICO : Licenciado

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente 2=Regular 3 = Buena 4 = Muy buena 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, items e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel, Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 48...

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha:

Firma
DNI N° 02402120

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 23/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	JULIO ELVIS VILCA PARICOTO		
Dirección:	JR. HUAMACHUCO MZ.C1 LT.16B		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	74552586		
Teléfono:	950629090		
email:	juliovilca59@gmail.com		
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:			
email:			
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA		
Título o Grado Académico a optar:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA		
Asesor:	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA		
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título:	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, AÑO 2022		
Palabras claves, (3 a 5 términos):	CALIDAD DE VIDA LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL, MUNICIPALIDAD.		
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	1,2		

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)



huella digital

Firma de Autor

23 ABRIL DEL 2025

Fecha