

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una
institución pública - peruana 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Carlos Alberto Gonzáles Murayari
Edsón Amasifuén Sajami

Asesor:

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

Tarapoto, agosto del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Robín Alexander Díaz Saavedra, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres Edsón Amasifuén Sajami y Carlos Alberto Gonzáles Murayari para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Morales, a los 10 días del mes de octubre del año 2022



Lic. Robín A. Díaz Saavedra
MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Robín Alexander Díaz Saavedra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 31 día(s) del mes de agosto del año 2022 siendo las 10:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates**, el (la) secretario(a): **Mtro. Jose Joel Cruz Tamillo**, y los demás miembros, **Mtro. David Troya Palomino**, **Mtra. Kelita Guillen Lopez**, y el asesor(a): **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional en servidores públicos en una Institución pública - Peruana."

de los (las) bachiller (es): a) **Carlos Alberto Murayari Gonzáles** b) **Edsón Amasifuén Sajami**

c) Conducente a la obtención del título profesional de:
Lic. Administración y Negocios Internacionales

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Carlos Alberto Murayari Gonzáles**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	C	ACEPTABLE	BUENO

Bachiller (b): **Edsón Amasifuén Sajami**

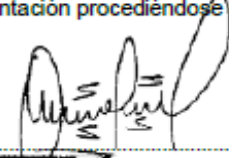
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	C	ACEPTABLE	BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Resumen

Este trabajo de investigación identificó la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública. Cuyo estudio aplicado describe la asociación con un alcance descriptivo-correlacional, y con diseño metodológico no experimental de corte transversal. Este estudio tuvo una muestra de 100 servidores públicos. Llegando a la conclusión de que las variables se relacionan significativa y estadísticamente, el análisis se realizó mediante el estadístico Rho de Spearman, y el resultado valor es de 0.330 ($p < 0.05$), que significa la obtención de una correlación media positiva. Es decir, en las empresas es necesario el logro del compromiso de sus trabajadores, para lograr este objetivo se precisa mantener o generar estándares de calidad de la vida en lo laboral a altos en los servidores públicos.

Palabras clave:

Calidad de vida laboral, compromiso organizacional, desarrollo personal.

Abstract

This research work identified the relationship between quality of work life and organizational commitment in a public institution. The applied study describes the association with a descriptive-correlational scope, and with a non-experimental cross-sectional methodological design. This study had a sample of 100 public servants. It was concluded that the variables are significantly and statistically related, the analysis was performed by means of Spearman's Rho statistic, and the result value is 0.330 ($p < 0.05$), which means obtaining a positive average correlation. In other words, it is necessary for companies to achieve the commitment of their workers, to achieve this objective it is necessary to maintain or generate high standards of quality of life at work in public servants.

Keywords:

Quality of work life, organizational commitment, personal development.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) puntualiza que la calidad de vida laboral significa, acceder a un empleo decente, productivo y que genere un salario justo, que exista seguridad en el puesto de trabajo y la protección para su familia, que exista libertad para expresar sus opiniones, capacidad para organizarse y la igualdad de oportunidades y trato justo e igualitario para todos. La calidad de vida ha tomado importancia porque se relaciona con la productividad, compromiso organizacional y competitividad económica. Miño (2016) indicó también que influyen otros factores que buscan el bienestar físico y psicológico personal. Es decir, el colaborador no solo busca la satisfacción por el trabajo sino también incluye el aspecto físico y psicológico.

De igual forma, Ardila (2003) señala que, desde hace un tiempo, se está produciendo un incremento de gran importancia sobre la preocupación e interés por satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Ugarte et al. (2011) argumentan que el gobierno público tiene cierto interés en el bienestar de los trabajadores. Porque se deja manipular, tiene políticas compensatorias, inventa ascensos y es "destrutivo y abusivo", deficiencia de trabajadores calificados, deficiencia de la información, deficiencias en las políticas de planes de formación, penalidades abusivas y prácticas de dirección vulnerables. Un estudio de Lobato (2017) encontró que el problema es que si cierto grupo de colaboradores no está identificado con su organización, se podría deber al factor cansancio al realizar las tareas, mostró en su investigación. Falta de esfuerzo y compromiso por retrasos administrativos y operativos. En cuanto al compromiso organizacional, según un estudio de Global Human Capital Trends (2015) menciona que el compromiso de los colaboradores es un punto crítico que representa el 87% de las organizacionales en el Perú, motivo por el cual el 50% de los ejecutivos están preocupados.

Es por eso por lo que surge el interés investigativo por este tema en una municipalidad en el departamento de San Martín, mediante el método de la observación se puede mencionar que existe un bajo nivel de iniciativas y de innovación, existe una falta de identidad y falta de responsabilidad en las funciones. Con respecto a la dimensión compromiso afectivo se observó en los colaboradores una actitud negativa, malhumorados y poco empáticos, en muchas ocasiones están revisando el celular y reflejan no estar orgullosos de la institución, se observa también que no hay proactividad ni iniciativa en el trabajo porque se nota cansancio y apatía.

Por ello, este estudio resuelve el problema de la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad del departamento de San Martín – 2022.

Es importante en una entidad pública conocer el nivel del compromiso organizacional, porque es un mecanismo para los funcionarios para conocer y estudiar la lealtad y vinculación de trabajadores con la institución. Entonces, demuestra el interés por entender que es lo que se debe hacer para motivar, retener a los colaboradores en las instituciones.

REVISIÓN LITERARIA

El propósito el fundamento la calidad de vida laboral es identificar las características del trabajo que inciden en la calidad de vida humana, por lo que el trabajo debe ser considerado en muchas manifestaciones de su naturaleza y hacer, por lo que se puede decir que es multidimensional, además, significa reproducción social, construcción de identidad y pertenencia, posibilidad de reconocimiento y satisfacción social.

Vásquez y Guzmán (2021) afirman en su estudio que la calidad de vida abarca el aspecto físico, psicológico y social de la vida y es fundamental para alcanzar el bienestar humano.

Muñoz, Matabanchoy, Pérez y López (2021) afirman que la calidad de vida laboral es un problema coyuntural en el ámbito internacional mediático, debido a la situación de crisis laboral y los niveles de inestabilidad se incrementan cada vez a que la situación laboral en todo el mundo, el nivel de inestabilidad se va incrementando. Según Álvarez, los ingresos en los últimos siglos disminuyeron, esto se debe al capitalismo global.

Porraspita y Ganchozo (2018) lo destacan como un tema muy importante para la satisfacción de necesidades de clientes, a su vez también enfocarse en el factor competitivo; la calidad está enfocada no solo en el sector manufacturero, asimismo enfocado en las diversas áreas de la empresa, sino también en promover el crecimiento de los empleados, experiencias de enriquecimiento creativo y tratando de involucrar a todos en el entorno.

Según Guartan, Torres y Ollague (2019), las organizaciones quieren que sus empleados estén motivados y comprometidos porque realizan una serie de acciones a diario. Esto permite a los empleados alcanzar sus objetivos y, en última instancia, su misión. Como sabemos, "Cuando una persona está motivada, está orientada a un objetivo y persevera para superar las dificultades que limitan su camino hacia la realización de ese objetivo".

Puma y Entrada (2020), Absorbe dos posiciones contrarias ya que por un lado, los requerimientos de bienestar general y laboral del empleado, y por el otro está el interés de la organización en su impacto sobre el rendimiento y la calidad de vida, en consecuencia la organización debe poner especial atención en los recursos para contribuir en la consecución de las metas, ya que cuantos más recursos se brinden a los empleados, mejor será el desempeño a nivel empresarial, asimismo, han demostrado que la calidad de vida laboral es el estado deseado de felicidad personal y presentamos a continuación las definiciones de dimensiones ajustadas por Muñoz y Casallas (2021), e incluye tres (3): Bienestar emocional, personal crecimiento y relaciones interpersonales

1. Bienestar emocional: se refiere al aumento de la seguridad en un ambiente estable y con condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo. El espacio es algo donde todos los empleados interactúan entre sí indiscriminadamente, sin siquiera saberlo.

Como, por ejemplo, la calidad de vida en la oficina se ve directamente afectada cuando hay cosas simples como sillas cómodas y funcionales, iluminación, decoración y demás

protagonistas de la oficina. Y la incomodidad puede provocar estrés o empeorar la situación en la que los trabajadores tienen que prestar mucha atención a las actividades en cuestión, según menciona Yasnó, Correa, Morales y Veloza (2020).

Asimismo, es la sensación de bienestar que permite desenvolverse en la sociedad y satisfacer las demandas de la vida cotidiana.

Un aspecto importante es la capacidad de tener resiliencia para superar las circunstancias adversas, reconocer las emociones y expresarlas adecuadamente en el lugar de trabajo.

2. Desarrollo personal: se refiere al entrenamiento de comunicación y trabajo en equipo, también son las habilidades funcionales de la persona.

Esta dimensión juega un papel importante en cualquier institución, pública o privada; porque implica establecer valor para las personas. Para Katebi, Hossain y Masoud (2022), el desarrollo personal debe ser importante para perfeccionar la calidad de la educación y prevenir problemas en la salud mental. Fortalecer este aspecto requiere construir la confianza de las personas.

Además, la organización debe proporcionar, durante un período de tiempo específico, la capacidad de mejorar el desempeño y el crecimiento personal por medio de experiencias organizadas de formación, capacitación y educación.

3. Relaciones interpersonales: se refiere al sistema de comunicación, fomento de amistades y las interacciones comunitarias.

También son las interacciones que se entablan con los compañeros de trabajo o con las personas de alrededor; son pues relaciones sociales que se respetan y se rigen por diversos códigos de conducta establecidos culturalmente. Lo cual permite interactuar con diversos grupos sociales y hace que nos llevemos bien y que permite crear ese círculo de profesionales, compañeros y comunicarse de manera efectiva para que el trabajo sea positivo para todos.

Para la variable compromiso organizacional, la herramienta es tomada de Guzmán, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) incluye 3 dimensiones: Afectivo, continuidad y normativa, la definimos a continuación:

Los autores Zavala y Córdova (2017) su estudio afirma que el compromiso organizacional también es atractivo desde la óptica de los colaboradores. Esto garantiza la estabilidad laboral, reconoce los beneficios a largo plazo en la empresa y motiva a los empleados a decidirse a contribuir con su esfuerzo. para beneficios a largo plazo.

Por consiguiente, el compromiso dentro de una empresa constituye el comportamiento de los empleados que refleja los intereses que proyecta la empresa. También se puede considerar como la relación afectiva de colaborador a organización. Esta actitud es beneficiosa para la organización porque significa que las personas están dedicadas al éxito de la organización como un todo, así como al logro de sus propias metas.

De igual forma, Cruz (2018) afirma que las organizaciones con un fuerte liderazgo producen resultados y productividad, brindando una base sólida para la CVL (Calidad del Trabajo). Para Araya, Díaz y Rojas (2020), por su parte, el compromiso organizacional se entiende como el poder asociado a la

identificación e implicaciones que los individuos tienen para una determinada organización, constituyendo un aspecto clave para el éxito. Una necesidad de colaboradores altamente dedicados que estén dispuestos a contribuir lo mejor posible para hacer realidad las metas y visión de la organización. El compromiso con una organización tiene que ver con el estado psicológico dado entre un individuo y una organización e influye en las decisiones de permanecer o dejar una organización. Cheng y Kandia (2021) lo definen como la decisión de continuar en una organización para beneficio personal y dedicación a los objetivos y valores de la organización. Hernández y Ruiz (2018) señalan que es el sentimiento que empatiza con la organización y sus objetivos, con el objetivo principal de mantener a los empleados apegados a la organización. Este compromiso es en parte determinante para asegurar que se produzca un impacto significativo en su desempeño y desarrollen alta calidad para sus organizaciones, las condiciones necesarias para sobrevivir en un mundo en constante cambio. Los empleados que tienen altas tasas de retención a largo plazo dentro de sus organizaciones y son más efectivos para realizar un trabajo de calidad se sienten más comprometidos con su trabajo, a diferencia de los empleados que están satisfechos con su trabajo.

Finalmente, Guzmán, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) clasifican el compromiso organizacional según las siguientes dimensiones:

1. Compromiso Afectivo: Se produce un sentido de pertenencia. Apego, afecto, placer, emoción (deseo) hace referencia a la conexión de sentimientos que los individuos hacen con una organización, expresando sentimientos de conexión cuando ven satisfacción y anticipación de necesidades (especialmente enfermedades mentales), y monitorean su estabilidad en la organización. Los empleados con este tipo de correspondencia están listos para ser parte de la organización. Cómo se sienten los empleados acerca de la empresa, qué los motiva a seguir adelante y eso va más allá de su salario.

2. Compromiso de continuidad: (necesidad) Representa al destinatario del valor (negocio, físico, mental) y reduce el riesgo de encontrar otro trabajo y desistir laboralmente. Es decir, los empleados se sienten de la organización y eso se traduce en inversión de tiempo, dinero, esfuerzo y lo pierden todo. Así como ve disminuir sus oportunidades fuera del negocio, también lo hace su compromiso con el negocio.

3. Compromiso normativo: (obligación) Es un compromiso, de buena fe, de buscar la creencia en la equidad para con la organización de conformidad con el proyecto de ley. Por ejemplo, si la escuela paga la capacitación; Construir la organización y las relaciones. En este tipo de colaboración, los empleados se sienten valorados por la organización que les dio la oportunidad o el regalo que recibieron, Ross, Reale y Banning (2022).

Por ende, esto implica quedarse a cumplir una obligación moral de reciprocidad, se dice que cuanto mayor sea este tipo de compromiso, más dispuestos están a hacer lo que es mejor y en el mejor interés de la empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación presenta la siguiente metodología:

- Esta investigación está en la categoría de investigación aplicada, puesto que tiene como objetivo determinar a través del conocimiento científico y medios, las necesidades específicas y percibidas (CONCYTEC, 2018).
- Su alcance es descriptivo correlacional, ya que describe y establece el tipo de relación que predomina entre las variables estudiadas (Arias, 2012) y a su vez el grado de asociación de estas en una determinada muestra (Valilla, 2010).
- El diseño metodológico es transversal y no experimental, puesto que dichas variables no fueron manipuladas durante la investigación y son analizados tal como ocurren en su entorno natural y son tomados específicos (Hernández et al., 2010).
- La población estudiada es finita porque se tuvo conocimiento de la cantidad de unidades (Arias, 2012). La población sin ninguna excepción con los criterios de inclusión, además fueron seleccionados intencionalmente.
- Asimismo, en la investigación se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia y para este caso se encuestó el total de la población que fue de 100 colaboradores (Hernández, 2014).
- Para recolectar la información se recurrió a la técnica de la encuesta (López y Fachelli, 2015) y como instrumentos el cuestionario. Para la calidad de vida laboral el cuestionario contuvo 19 preguntas y fue elaborado por Verdugo y Schalock (2002) y adaptado de acuerdo con la investigación. La variable compromiso organizacional, constó de 9 ítems y fue elaborado por Meyer y Allen (1991).
- La determinación de la confiabilidad de los instrumentos se hizo con el coeficiente alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de la herramienta. Este debe ser mayor a 7 para una herramienta o estructura confiable según Pallant (2018). Ambas herramientas son confiables, con un índice de escala de calidad de vida en el lugar de trabajo de .847 y un índice de indicador de compromiso organizacional de .839.
- Después de aplicar una encuesta y recolectar datos en vivo, los mismos fueron recolectados e ingresados al programa estadístico SPSS versión 23.00 para su debido procesamiento y proceder a la interpretación de los resultados. Se utilizaron las pruebas normales de Kolmogorov y Smirnov para determinar si los datos de la muestra eran paramétricos, considerando la regla que indica que: Si el valor de significación es superior a 0,05, los datos son paramétricos; si en caso es inferior los datos son no paramétricos (Vallejos, 2010).

- Se utilizó estadísticas descriptivas, como tablas de frecuencia o tablas personalizadas, para obtener las calificaciones de las variables y sus dimensiones. Las correlaciones se calcularon utilizando la correlación de Rho Spearman.

RESULTADOS

A continuación, en la tabla 1, presento las técnicas estadísticas que se utilizó para el procesamiento de datos.

TABLA 1
Técnicas estadísticas.

Técnica	Indicador de aceptación	Indicador de rechazo	Autor
Rho Spearman	bajo, medio, alto. Significancia (p) menor (<) a 0.05	Significancia (Sig.) mayor (>) a 0.05	Charles Spearman (1943)
Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	Significancia (p) mayor o igual (\geq) a 0.05 – datos paramétricos normales	Significancia (p) menor (<) a 0.05 datos no paramétricos	Andrey Kolmogorov y Nikolai Smirnov (1933)

Según la tabla 1, mencionamos que en la prueba de normalidad los datos no son paramétricos es decir no son normales porque los resultados son menores a 0.05, y de acuerdo con esto se utiliza la correlación de Rho Spearman.

A continuación, presentamos los resultados de nuestra investigación.

TABLA 2
Información sociodemográfica

Variable sociodemográfica	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	80	80%
	Femenino	20	20%
	Total	100	100%
Edad	18 a 30 años	29	29%
	31 a 40 años	43	43%
	41 a 50 años	23	23%
	51 a 60 años	4	4%
	61 a más años	1	1%
	Total	100	100%
Condición laboral	Nombrado	8	8%
	Contratado	82	82%
	Servicio	10	10%
	Total	100	100%

En la tabla 2 se observa la información sociodemográfica de la muestra. De los cuales el 80% es masculino y sólo el 20% es femenino, el mayor rango de edades de los colaboradores esta entre 31 a 40 años con el 43% seguido del rango de 18 a 30 años con el 29% respectivamente.

TABLA 3

Análisis descriptivo de calidad de vida laboral y sus dimensiones

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Bajo	9	9%
	Medio	45	45%
	Alto	46	46%
	Total	100	100%
Bienestar emocional	Bajo	10	10%
	Medio	60	60%
	Alto	30	30%
	Total	100	100%
Desarrollo personal	Bajo	9	9%
	Medio	45	45%
	Alto	46	46%
	Total	100	100%
Relaciones interpersonales	Bajo	11	11%
	Medio	60	60%
	Alto	29	29%
	Total	100	100%

La Tabla 3 muestra que los colaboradores perciben en un nivel medio – alto la calidad de vida laboral con 46% y 45% respectivamente, mientras que para bienestar emocional está en un nivel medio con un 60%. Así también, para desarrollo personal que tuvo una calificación de alto con 46%. Para las relaciones interpersonales tuvo una calificación de medio – alto. Asimismo, muestra que los colaboradores están en un nivel bajo con 7%, medio 46% y alto 47%.

TABLA 4

Análisis descriptivo de compromiso organizacional y sus dimensiones

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso organizacional	Bajo	7	7%
	Medio	46	46%
	Alto	47	47%
	Total	100	100%
Compromiso afectivo	Bajo	10	10%
	Medio	40	40%
	Alto	50	50%
	Total	100	100%
Compromiso de continuidad	Bajo	7	7%
	Medio	40	40%
	Alto	53	53%
	Total	100	100%
Compromiso normativo	Bajo	7	7%
	Medio	43	43%
	Alto	50	50%
	Total	100	100%

La Tabla 4 muestra para compromiso afectivo, están en bajo con 10%, medio 40% y alto 50% respectivamente. Para compromiso de continuidad, en un nivel bajo con 7%, medio 40% y alto con 53% y finalmente para compromiso normativo, está en un nivel bajo con 7%, medio 43% y alto con 50% respectivamente.

TABLA 5

Análisis de correlación de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
Calidad de vida laboral	0.330	0.001	100

Con base en la información presentada en la Tabla 5, se puede apreciar el relacionamiento entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, del cual se tiene un valor de 0,330 (p-valor < 0,05) siendo esta una relación positiva moderada.

TABLA 6

Análisis de correlación de bienestar emocional y compromiso organizacional.

	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
Bienestar emocional	0.275	0.006	100

En la Tabla 6, se representan el relacionamiento entre el bienestar emocional y el compromiso organizacional, utilizando el análisis de correlación de Spearman Para el estudio, un valor de 0.275 (p-valor <0.05) significa que se obtiene una relación.

TABLA 7

Análisis de correlación de desarrollo personal y compromiso organizacional.

	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
Desarrollo personal	0.360	0.000	100

En la Tabla 7, se presenta el relacionamiento entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional. Se alcanzó 0,360 (p-valor <0,05), media de correlación.

TABLA 8

Análisis de correlación de relaciones interpersonales y compromiso organizacional.

	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
Relaciones interpersonales	0.223	0.000	100

En la Tabla 8, se presenta la relación entre las relaciones

interpersonales y el compromiso organizacional en una municipalidad del departamento de San Martín. La asociación presentó resultados similares para el alcance en la revisión Rho de Spearman. 0,223 ($p < 0,05$), correlación positiva media.

DISCUSIONES

La finalidad del presente de ese estudio fue la determinación de la relación entre la calidad del trabajo y el compromiso organizacional entre los empleados del Departamento de Seguridad Civil y Gestión de Riesgos de la Ciudad de San Martín.

En este sentido, los resultados muestran relación media positiva (p -valor $< 0,05$; $Rho=0.330$), esto concuerda con un estudio de Cerón (2020) quien concluyó que existía una correlación positiva y estadísticamente significativa. De igual forma, Ríos (2016) concluyó en su estudio con un 95% de confianza dada la relación positiva y significativa entre variables. Estos resultados proporcionan contenido para este estudio.

Estos resultados son consistentes con Grote y Guest (2017), quienes en su estudio encontraron una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el lugar de trabajo; Trabajo, sistema de trabajo, políticas de la empresa, gestión y métodos de gestión, estrategia de la organización y productividad (Kim y Ryu, 2015).

Miño (2016) encontró una correlación positiva significativa entre la calidad de vida y la gestión de la ciudad, indicando que el 43% de los empleados considera que su calidad de vida es regular. Estas células progenitoras son consistentes con los resultados de esta investigación.

Gonzales y Monry (2018) encontraron en su trabajo que la calidad de vida laboral promedio es alta, con una mediana de 3.8. Esto indica que la calificación promedio de los encuestados es alta. La dimensión más baja es la remuneración, con un promedio de 3,3, denotando que los trabajadores estiman que su remuneración es justa y competitiva, pero aún no es suficiente para satisfacer sus necesidades. Este nivel puede tener más que ver con la situación económica del país que con la estrategia corporativa. El promedio más alto de 4,2 para el tamaño del lugar de trabajo, la seguridad y el bienestar es alto, lo que indica una percepción positiva de que las personas sienten que la organización hace la mayor parte de su trabajo para establecer y acrecentar las condiciones de trabajo. La reducción del riesgo de enfermedades profesionales y lesiones relacionadas con el trabajo.

Nunes (2016) su estudio afirma que los trabajadores califican los salarios con el fin de estar satisfechos en todos los aspectos. En este estudio, la dimensión de recompensa se fijó en un valor de 3,32, lo que indica de moderado a alto en la escala explicativa. Los trabajadores no están completamente satisfechos con las políticas salariales adoptadas por sus organizaciones.

Un estudio de caso de Amez (2022) muestra que no existe una relación entre las variables. Por otro lado, se caracteriza por la negatividad y la debilidad. Contrariamente a este estudio, si existe una relación entre las dos variables presentadas, el estudio de Amez puede analizarse para tener

muchas opiniones encontradas.

De igual manera, la investigación de Cerón (2020) muestra que la calidad de vida en el trabajo (CVL) se asocia positiva y significativamente con el compromiso organizacional (CO) ($r = 0,48$). Al igual que los estudios realizados en esta área. Resultados similares se han obtenido antes

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados anteriores, podemos concluir que la calidad de vida laboral está cobrando gran relevancia ya que está relacionada con el compromiso organizacional. La tarea de las propias instituciones públicas es mejorar las condiciones de trabajo, brindar capacitación calificada para elevar la calidad de vida de los servidores públicos y brindar servicios de calidad a la comunidad. Hacer una investigación como esta también demuestra que las personas son valiosas para la organización y que en una municipalidad del departamento de San Martín están interesados en conocerlos. Del mismo modo, la calidad del trabajo se considera un predictor muy importante del compromiso organizacional. En la medida en que los empleados de la población encuestada estén interesados en mantener su calidad de vida en el trabajo, esto puede repercutir en su desempeño en las tareas del día a día. Comprender el grado de compromiso en una organización es de importancia, en especial dentro del sector público porque es el mecanismo por el cual los funcionarios y empleados conciben y analizan la lealtad y vinculación de sus colaboradores con la organización.

REFERENCIAS

- Abbas, M., Raja, U., Anjum, M., & Bouckennooghe, D. (2019). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Psychology*, 54(5), 668–677. <https://doi.org/10.1002/ijop.12515>
- Álvarez, Porraspita y Ganchozo, (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia; Vol. IX. Año 2018. Abril-Junio. Revista Didasc@lia: D&E. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Andrade MC, Urgilés PT, Estrella MA. Information and communication technologies in the development of stochastic models applied to the health sector. *Medicina* 2020;80(1):31-38.
- Araya, Diaz y Rojas (2020), Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. link: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Castellano y López (2021), Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral; *Vis. futuro Miguel Lanus ene. 2021* <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chiang y Candia (2021), Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de

- ecuaciones estructurales; Revista Científica de la UCSA, Abril, 2021; 14-25 10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Cruz (2018), The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables; pensamiento y gestión, N.º 45 ISSN 1657-6276. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Guartan, Torres y Ollague, (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores; Año 4 / N.º. 6 / Quito (Ecuador) / Noviembre - Diciembre 2019 / ISSN 2588-0705. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Grote GyGD. The case for reinvigorating quality of working life research.. *Human Relations*. 2017; 70(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-21000200316&script=sci_arttext
- Harter J, Schmidt F, Hayer T. (2002) Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. APA PsycNet for institutions by the American Psychological association. *J Appl Psychol*. 87(2): 268-279.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3º edición. Colombia: Editorial McGraw Hill
- Hernandez, Ruiz, Ramirez, Sandoval y Mendez (2018), Reasons and factors involved in the organizational commitment, Vol. 8, Núm. 16. DOI: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Katebi, Hossain y Masoud (2022). La relación entre la "satisfacción laboral" y el "desempeño laboral": un metanálisis ", *Global Journal of Flexible Systems Management* , Springer; Instituto Global de Sistemas Flexibles Gestión, vol. 23(1), páginas 21-42, marzo. DOI: 10.1007/s40171-021-00280-y
- Kim MyRE. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015; 45(6). <https://www.redalyc.org/journal/559/559697966/html/>
- Lobato, D. (2017). "Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017" Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1991) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 45-55.
- Muñoz y Casallas (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Muñoz, Matabanchoy, Pérez y López (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia; *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2021; 30(4): 452-466; <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-452.pdf>
- Nair, S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organizational citizenship behaviour (OCB) - With Special reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala . *Integral Review- A Journal of Management*. 6(1), 34-46.
- Puma y Entrada (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional; <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Reyes, J. (2009). *Fortalecimiento de capacidades de funcionarios y servidores públicos en el Perú*. Recuperado de: http://www.arcastilla.org/articulos/desarrollo_de_capacidades.
- Robbins S, Judge T. (2009) *Comportamiento organizacional*. 13a ed. México: Pearson; 2009.
- Ross, Reale y Banning,(2022). A value-based model of job performance. *PLoS ONE* 17(1): e0262430. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>
- Ugarte, M, Celle, M. & Sotomarino, N. (2011). *Gestión pública* (1ra ed.). Lima, Perú: Consorcio de investigación económica y social.
- Vásquez y Guzmán (2021), Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos; *Univ. Salud vol.23 no.3* Pasto Sep./Dec. 2021 Epub Sep 01, 2021, <https://doi.org/10.22267/rus.212303.237>
- Verdugo, M y Schalock, R. (2002 -2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid.
- Yasnó, Correa, Morales y Veloza (2020). Percepción de calidad de vida en trabajadores víctimas de accidente laboral que terminó en amputación. *Hacia. Promoc. Salud*. 2021; 26 (1): 23-36 DOI: 10.17151/hpsal.2021.26.1.4
- Zabala y Córdova (2017). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Vol. 5, Numero 1, 2018. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 2(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>