



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JM LUDAFÁ
S.A.C.**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

**RENZO MANUEL ARDILES LEÓN
(0000-0002-8137-0809)**

**DANIELA RAMIREZ MUÑOZ
(0000-0003-4834-4067)**

**Asesor:
Dra. Frida Rosa Coaquira Nina
(0000-00016531-595X)**

**Lima – Perú
2022**

DEDICATORIA

A nuestros padres, ya que ellos son la principal razón del éxito en nuestra vida profesional, forjando en nosotros la responsabilidad, dedicación y deseos de superación personal. Por la mejor enseñanza sobre la vida y los retos que traen consigo.

A nuestros hermanos, ya que son una motivación de ser buen ejemplo para ellos, y tengan el mismo éxito en el camino que decidan. Para cuando tengan que decidir su futuro profesional sepan que estaremos ahí para apoyarlos y alentarlos a lograr mejores cosas de las que inclusive nosotros podremos conseguir.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por darnos la fortaleza de permitirnos concretar un logro más en nuestra vida, y por poner en nuestro camino a personas tan importantes y especiales que nos dieron todo el apoyo en esta etapa. Además, queremos transmitir nuestro más sincero agradecimiento a nuestra asesora Frida Coaquira, por su disposición, apoyo y enseñanzas en la elaboración de la tesis.

ÍNDICE

Capítulo 1	2
1.1. Problema de investigación.....	2
1.1.1. Planteamiento del problema.	2
1.1.2. Formulación del problema.....	3
1.1.3. Justificación de la investigación.	4
1.2. Marco referencial	6
1.2.1. Antecedentes.....	6
1.2.2. Marco teórico.....	11
1.3. Objetivos e hipótesis	34
Capítulo 2	37
2.1. Método	37
2.1.1. Tipo de investigación.	37
2.1.2. Diseño de investigación.....	37
2.1.3. Variables.	37
2.1.4. Población.	38
2.1.5. Muestra.	39
2.1.6. Instrumentos de Investigación.	41
2.1.7. Procedimiento de Recolección de datos.	43
Capítulo 3	44
3.1. Análisis de confiabilidad.....	44
3.2. Resultados descriptivos.....	45
3.2.1. Prueba de Normalidad de Calidad de Vida Laboral.	76
3.2.2. Prueba de normalidad de Compromiso organizacional	84
3.2.3. Contrastación de las hipótesis	88
Capítulo 4	102

4.1. Discusiones.....	102
4.2. Conclusiones.....	105
4.3. Recomendaciones	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
ANEXOS.....	116

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	16
Tabla 2	28
Tabla 3	33
Tabla 4	38
Tabla 5	39
Tabla 6	44
Tabla 7	44
Tabla 8	77
Tabla 9	78
Tabla 10	79
Tabla 11	80
Tabla 12	81
Tabla 13	82
Tabla 14	84
Tabla 15	85
Tabla 16	86
Tabla 17	87
Tabla 18	89
Tabla 19	90
Tabla 20	91
Tabla 21	93
Tabla 22	94
Tabla 23	95
Tabla 24	97
Tabla 25	98
Tabla 26	99
Tabla 27	101
Tabla 28	116
Tabla 29	119
Tabla 30	121
Tabla 31	123
Tabla 32	123

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	23
Figura 2	24
Figura 3	45
Figura 4	46
Figura 5	47
Figura 6	49
Figura 7	50
Figura 8	51
Figura 9	53
Figura 10	54
Figura 11	55
Figura 12	57
Figura 13	58
Figura 14	59
Figura 15	61
Figura 16	62
Figura 17	64
Figura 18	65
Figura 19	67
Figura 20	69
Figura 21	70
Figura 22	71
Figura 23	72
Figura 24	74
Figura 25	75

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el crecimiento de la actividad comercial en el país ha sido constante. Esto debido principalmente al incremento en el sector alimenticio, tanto en producción, como en abastecimiento a mayoristas, minoristas, entre otros. Según el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), en 2020, el abastecimiento en mercados mayoristas de Lima superó los 3.7 millones de toneladas, mostrando un incremento de 1.3% en comparación al 2019.

Actualmente, la industria de insumos para el sector de la panadería y pastelería es cada vez más competitiva y diversificada en productos ofertantes y en la calidad de estos. Tal es el caso de la empresa JM LUDAFSA S.A.C., la cual se dedica a la elaboración, comercialización y exportación de insumos para el sector previamente mencionado. Entre los productos ofertantes con mayor cabida en el mercado son la crema chantilly, coberturas de chocolate, jaleas, emulsificantes, polvos y azúcares.

El presente trabajo investigativo, tiene como objetivo principal establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa en mención. La empresa toma en cuenta diversos factores internos, tales como, percepciones laborales, toma de decisiones, desempeño de las áreas, entre otros. Estos, podrían generar que la empresa no tenga un crecimiento interno constante y de fidelización con sus trabajadores.

Para el desarrollo de la investigación, se recurrió a diferentes instrumentos de reconocidos autores, quienes anteriormente estudiaron y analizaron las variables en cuestión. También, se muestra acontecimientos previos en investigaciones, tanto en el ámbito nacional como el internacional de las variables involucradas. Y, además, un análisis detallado a través de los instrumentos, dando respuesta al objetivo principal de la investigación.

Capítulo 1

1.1. Problema de investigación.

1.1.1. Planteamiento del problema.

En España, las pymes exportadoras se han visto perjudicadas en el manejo de su logística a causa del incremento en los costos de fletes y todo lo que trae consigo. Se presentaron dificultades en la coordinación de inventarios y retrasos de entrega, ejerciendo una sobrecarga laboral difícil de compensar y afectando la estabilidad de la empresa en el mercado (El País, 2021). A nivel de Latinoamérica, muchos países se vieron perjudicados por el incremento del precio de insumos y costo de fletes, provocando el incremento en el precio final de los productos. Uno de ellos han sido los insumos de panificación, como resultado muchas empresas e industrias pequeñas han tenido que incurrir a medidas drásticas como el cierre total, produciendo despidos masivos (Gaviria González, 2021). En el Perú, durante el tercer trimestre del 2021 el tipo de cambio sufrió un aumento del 18.9% comparado con mayo del 2020. Alterando los costos de las empresas de la industria, incluyendo el pago por la mano de obra, ya que los insumos cotizan en dólares, como también otros servicios de la cadena de producción (América Economía, 2021). Del mismo modo; la empresa JM Ludafa sufrió una alteración en sus costos de producción, ante estos incrementos mencionados previamente. Por ende; la empresa optó por limitarse en el número de personal que manejaban, por más necesidad existente que hubiera.

Empresas norteamericanas no ofrecen una calidad de vida laboral responsable hacia sus empleados. Prueba de ello, es que el 61% de colaboradores considera que el estrés laboral perjudica su salud (Barría, 2019). Por su parte, en Latinoamérica, la calidad de vida laboral no viene siendo la adecuada, ya que un 53% de contrataciones se dan bajo términos irregulares y afectando los beneficios (Ormaetxea, 2019). Además, en el ámbito peruano, el 86% de trabajadores optaría por renunciar a sus centros de trabajo por insatisfacción laboral,

considerando que un mal clima organizacional repercute en su desempeño (El Peruano, 2018). Del mismo modo, la empresa JM LUDAFSA, evidenció en los últimos periodos, renunciaciones y quejas al área de recursos humanos relacionadas a insatisfacción laboral. Sin embargo, la gerencia no ha tomado medidas suficientes que permitan la reducción de estas acciones.

En España, solo el 14% de los trabajadores está totalmente comprometidos con la empresa, mostrando disposición hacia su equipo y empresa. Además, solo el 13% de empleados españoles son altamente resilientes, lo cual es bajo para una escala global (González, 2021). En el caso de empresas latinoamericanas, resultó a través de una encuesta que más del 60% de estas no han implementado ningún plan que promueva el compromiso de sus trabajadores (Da Silva, 2018). Además, el nivel de incertidumbre generado en empresas peruanas por la pandemia ha originado que un 66% desconozca los comportamientos de sus trabajadores frente a la situación inesperada. Así como también, un 85% consideró que su cultura organizacional sufriría un impacto (Rodríguez, 2020). En la empresa JM LUDAFSA, se evidencia un compromiso laboral limitado, ya que, únicamente, quienes se sienten más comprometidos, son aquellos que tienen mayor tiempo laborando.

1.1.2. Formulación del problema.

- **Problema general**

¿Qué relación existe entre la Calidad de vida laboral y el Compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?

- **Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?

- ¿Qué relación existe entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?
- ¿Qué relación existe entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?
- ¿Qué relación existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?
- ¿Qué relación existe entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?

1.1.3. Justificación de la investigación.

El motivo de esta investigación se debe al análisis realizado a la empresa, razón por la cual, se pretende mejorar la planificación en sus operaciones cotidianas. Lo investigado permitirá que se puedan modificar e implementar los procedimientos que corresponden principalmente al área de recursos humanos, empezando con la incorporación de trabajadores, desarrollo de actividades que brinde una identidad a la empresa en el cual se refleje una cultura corporativa y se planteen los objetivos y metas claras que se proyecte durante el año, brindar reconocimiento a través de evaluaciones de desempeño, entre otras. Pero, principalmente que como empresa mantengan la información que es relevante y de vital conocimiento para la empresa, empezando por la gerencia general, demás áreas y entidades externas auditoras, inclusive. Las mejoras para

realizar impactarán en ambas problemáticas encontradas, como son la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional percibida por el trabajador, con impacto en la empresa.

Se infiere, que en JM LUDAFÁ ha habido poco interés por mejorar aspectos de su recurso humano. Las razones se pueden deber a la falta de cultura interna, comprometiendo el ambiente laboral de crecimiento, oportunidades y de interés en los trabajadores. Por otro lado, también se ha evidenciado el poco interés por generar la retención del talento y la fidelización con el trabajador a largo plazo. Por esa razón, lo que se planteó con esta investigación, es identificar la matriz de donde surgen las decisiones que pueden llegar a perjudicar a la empresa. Como siguiente medida, se deben tomar acciones de acuerdo con la posibilidad de apertura al cambio, que desee implementar la empresa y que involucre a todas las áreas en conjunto. A nivel social, debe tenerse en cuenta que año tras año el recurso humano se va innovando e independiente del sector debe comprenderse que se trata de una ganancia equitativa entre el trabajador y la empresa, lo que va desde una visión de producción y ventas para el primero como remuneración y experiencia para el segundo, pero adicional a ello, los trabajadores también incluyen criterios como el bienestar, tiempo, dedicación a actividades adicionales y por sobre todas las cosas anteponer a la familia como su eje principal, por lo que para del resultado y recomendación plantea mejorar el ambiente de esta empresa que promete mucho respecto a su producción pero que podría estar mucho mejor incluyendo un correcto y justo manejo de personal, retribución por el desempeño y fidelización de aquellos que añaden gran valor a la empresa.

1.2. Marco referencial

1.2.1. Antecedentes

Para la presente investigación se revisaron fuentes que aporten conocimiento alguno de las variables propuestas, como lo son calidad de vida laboral y compromiso organizacional, los cuales explicaremos a continuación:

Antecedentes Internacionales.

(Aimacaña y Tello, 2017) El trabajo investigativo, tiene como objetivo general, conocer cómo el empowerment influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa de Ecuador. La investigación es de tipo no experimental, permitiendo un análisis inmediato con los resultados fijados en un periodo de tiempo específico. El enfoque que se le da es cuantitativo, permitiendo así que sean probatorios. La técnica que se empleó fue una encuesta con la intención de recopilar la mayor cantidad de información posible. La población estudiada en la investigación estaba constituida por colaboradores de una mediana empresa, INPLASTICO S.A., dando un total de 330 personas. Al tratarse de una cantidad pequeña de trabajadores, se tomó como muestra el total de la población, ya que cumplen con el manejo directo de la contabilidad de la empresa. El instrumento utilizado como apoyo de la técnica mencionada, fue el cuestionario, para la posterior interpretación de los datos recopilados. La investigación, permitió conocer la ausencia de compromiso afectivo hacia la empresa por parte de los trabajadores ya que no se les brinda la confianza y autonomía necesaria.

(Mosos, 2018) el objetivo general de la investigación es conocer la percepción sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa de salud EMI en

Bogotá. El enfoque de la investigación es cuantitativo. El diseño de la investigación es de tipo descriptiva transversal, ya que se podrá analizar los datos según variables y sus dimensiones. La población estuvo compuesta por todos los trabajadores de EMI. La muestra fue de 14 trabajadores voluntarios para participar de la investigación y dividido equitativamente entre hombres y mujeres. El instrumento escogido fue el cuestionario de CVT-GOHISALO, analizando 7 dimensiones. La conclusión general mostró que la calidad de vida laboral percibida entre los trabajadores es alta y beneficiosa para su vida y desarrollo profesional.

(Molina, Pérez et al., 2018) El trabajo investigativo tuvo como propósito analizar la relación e influencia de la calidad de vida laboral en la competitividad en las empresas de servicios turísticos. La investigación es de tipo transversal y correlacional donde se analizó las variables calidad de vida laboral y competitividad desde la percepción del personal directivo. El enfoque que se le da es cuantitativo, permitiendo así que sean probatorios. El instrumento utilizado fue el cuestionario diseñado por Huerta, Soler a partir de juicio de expertos y prueba piloto, resultando un instrumento constituido por 53 ítems, relacionados con seis dimensiones. La población fue de 205 trabajadores de la empresa en mención. La muestra fue integrada por 66 trabajadores, sin embargo, se descartaron 8 trabajadores, quedando una muestra de 58 personas, los cuales 10 tienen puestos directivos y el resto operativo. A modo de conclusión, los resultados de la variable competitividad, se observó una percepción favorable con rango más alto en las dimensiones de recursos tangibles, intangibles, capacidades y competitividad empresarial. Por lo tanto, la empresa emplea los recursos disponibles adecuadamente, desarrollando estrategias directivas eficaces orientadas a las actividades financieras, procesos de producción e innovación.

(Suescun, Sarmiento et al., 2016) La investigación tuvo como objetivo evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa social del estado de Tunja, Colombia.

La investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal. La población de la investigación estuvo conformada por 132 trabajadores de la sede principal y de las 9 sedes adscritas a la empresa Social del estado. La muestra estuvo conformada por 91 trabajadores, quienes fueron seleccionados por la vinculación laboral y por ser mayor de edad, de todos los niveles educativos y de las diferentes áreas. El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario “CVT – GOHISALO”, conformado por 74 ítems. A modo de conclusión, se sostiene que deben mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral y realizar charlas de motivación. Además, de implementar políticas para que los trabajadores puedan alcanzar beneficios a través de su trabajo, concretar logros y metas propuestas.

(Fuentes, López y Moya; 2020) El objetivo general de la investigación es reconocer el compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. La investigación es de tipo no experimental, ya que el análisis fue directo con los resultados obtenidos. El enfoque de la investigación es cuantitativo. El diseño aplicado para esta investigación fue descriptivo, permitiendo un análisis amplio. La técnica usada en esta investigación fue la encuesta. La población que abarcó esta investigación fue constituida por los hospitales de entidades cercanas a la frontera de Venezuela y Colombia. En el caso de la muestra, se tomó a 64 trabajadores del área de hospitalización. El instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual constaba de 48 ítems. Como conclusión general, se pudo identificar que existe un alto compromiso organizacional entre sus trabajadores, facilitando la incorporación de cambios en los hospitales.

Antecedentes Nacionales.

(Loli, Llacho et al., 2019) El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional. La investigación es de tipo no experimental y transversal. El enfoque es cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 435 profesionales de diferentes especialidades y pertenecientes a organizaciones públicas, privadas e independientes del Perú que realizaban estudios complementarios en diferentes universidades. Los instrumentos que se utilizaron fueron, el cuestionario “CVT-GOHISALO” para la variable calidad de vida laboral, y el cuestionario “Comportamiento ciudadano organizacional y RSE” para comportamiento ciudadano organizacional. Como conclusión, se confirma la hipótesis planteada, ya que la calidad de vida laboral de los empleados públicos y privados está asociada al comportamiento de ciudadanía organizacional y viceversa.

(Anchelia, Inga et al., 2021) La investigación, tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en instituciones educativas. El tipo de esta investigación es no experimental, por lo que las variables estudiadas se limitan a explicar sucesos observados, en momento determinado, más no son manipuladas bajo ningún contexto. El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. La técnica que se utilizó fue una encuesta para la recolección de información de la variable estudiada en la presente elaboración. La población de esta investigación estuvo representada por 88 docentes de nivel primaria y secundaria, personal administrativo, logístico y auxiliares. La muestra estuvo comprendida por toda la población anteriormente mencionada. Para la técnica señalada anteriormente, se utilizó como instrumento dos cuestionarios, aplicado a cada una de las

variables. Como conclusión general, se pudo evidenciar a través de los trabajadores que existe una buena gestión administrativa y compromiso organizacional.

(Oseda, Ramos et al., 2017) La investigación tiene como objetivo general, establecer la relación entre el compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en una universidad de Pucallpa. Se presenta un enfoque cuantitativo, ya que en la investigación se recopilan datos numéricos, para luego comprobarlos en supuestos, además, de ser probatoria y secuencial. Las técnicas empleadas en la investigación fueron las encuestas. El diseño que tiene el presente trabajo es descriptivo, teniendo como fin poder analizar y describir cada variable estudiada. La población estuvo formada por 210 trabajadores de una universidad de Pucallpa, entre profesores y del área administrativa. De estos, se tomó una muestra de 163 trabajadores. Como instrumento de las técnicas antes señaladas, se seleccionó un cuestionario, con el fin de abarcar los datos con mayor precisión posible. Como conclusión general, se identificó que existe un nivel alto de correlación entre ambas variables.

(Bravo, Gonzalez y Granados; 2017) el objetivo general del trabajo investigativo es determinar la relación entre el soporte de superiores y el compromiso organizacional de una empresa peruana. El tipo de investigación del presente trabajo es aplicada no experimental, ya que se usó como base el concepto teórico para el desarrollo de este. Presenta un enfoque cuantitativo, teniendo como finalidad obtener respuestas para posteriormente contrastarlas con las hipótesis planteadas. Además, tiene un diseño de investigación descriptivo basando el estudio en un momento determinado y considerando situaciones concretas experimentadas por los trabajadores. La técnica empleada para la recolección de datos fueron las encuestas. La población correspondiente a la investigación estuvo formada por los trabajadores de una empresa del rubro de plásticos. Mientras que la muestra, tuvo un total de 128 trabajadores del área

operativa de la empresa, el cual contaba con una sola integrante mujer. El instrumento utilizado para validar la técnica mencionada anteriormente fueron dos cuestionarios, cada uno aplicado según la variable indicada. Como conclusión, se determinó que existe una relación fuerte entre el soporte de superiores y compromiso organizacional, mostrando el interés de los supervisores hacia sus trabajadores y sus logros.

(Ríos 2018) el objetivo general de la investigación es comprobar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles de Ancash. El tipo de investigación es no experimental. El enfoque de lo aplicado es cuantitativo, ya que recurre a un análisis posterior a su medición. La técnica para este tipo de investigación fue la encuesta. La investigación tiene un diseño transversal y descriptivo correlacional, enfocados en datos recogidos en el 2016. La población estuvo comprendida por todos los trabajadores de la empresa. En cuanto a la muestra, estuvo constituida por 24 trabajadores, quienes fueron escogidos de manera censal. Se aplicaron dos cuestionarios como parte del instrumento, cada uno enfocado en ambas variables estudiadas. Como conclusión general, se pudo evidenciar la relación que existe entre ambas variables. Asimismo, la existencia de una relación entre los factores que también se analizaron para la investigación.

1.2.2. Marco teórico

En el marco teórico se analizó las variables consideradas en el presente estudio, dichas variables son: calidad de vida laboral (X) y compromiso organizacional (Y), en donde se especificó las definiciones, teorías e investigaciones a profundidad.

1.2.2.1. Calidad de vida Laboral

Definiciones.

La calidad de vida laboral es la manera en cómo las personas perciben el trabajo y el trato de la empresa para con ellos, en sus labores cotidianas. Los motivos más trascendentales que afectan al trabajador son la preocupación laboral, eficacia, participación en resolución de problemas laborales y la toma de decisiones (Nadler y Lawler, 1983). La calidad de vida laboral es un proceso que desarrolla una empresa en respuesta a las necesidades de sus trabajadores con la intención de lograr una autonomía laboral (Robbins, 1989). La calidad de vida laboral es la suma del comportamiento del trabajador y sus respectivas acciones, vinculadas a la empresa y gobierno, sin importar el sector correspondiente a la entidad (Eurofound, 2002). La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional y percibido por el trabajador a través de dimensiones. Estas son, el soporte institucional, seguridad, integración al puesto, bienestar logrado en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre (González, Hidalgo et al., 2010). La calidad de vida laboral se puede definir por dos aspectos, el tema de la percepción y el reconocimiento. En el caso de la percepción, este engloba el ambiente de trabajo, las herramientas otorgadas, la valoración de los puestos, el buen trato, entre otros. Mientras que, por el lado del reconocimiento, es lo que puede ofrecer la empresa como acto de recompensa al buen desempeño y al generar un ambiente laboral apto y equitativo.

Teorías

Entre 1960 y 1970 en EE. UU. se mencionó por primera vez el término calidad de vida laboral por medio del Ministerio de Trabajo y la Fundación FORD. Ambas entidades patrocinaron unas conferencias con el motivo de alinear a los trabajadores que marchaban y

hacían huelgas como reclamo a la empresa General Motors. Estas protestas se daban como pedido de autonomía laboral y rediseño de los puestos de trabajo. Además, se buscaba reestructurar la empresa con el fin de promover el aprendizaje e incentivar la participación laboral. Esto originó, la creación del “Movimiento de Calidad de Vida Laboral”, quien identificó la presencia de dos sistemas que se regían en las empresas, desde el punto técnico y social. Sin embargo, lo que este movimiento proponía era humanizar el ambiente laboral, poniendo mayor énfasis en el recurso humano y en su desarrollo.

En 1973, Richard Walton afirma que la calidad de vida en el trabajo es utilizada para describir aspectos ambientales y humanos, que favorecen el avance tecnológico, la productividad y el crecimiento económico. Como parte de su modelo, plantea 8 dimensiones relacionadas a las compensaciones equitativas, las oportunidades de desarrollo, crecimiento, integración, seguridad y relevancia con el trabajo (Walton, 1973). En 1975, Hackman y Oldham proponen que la calidad de vida en el trabajo sea evaluada mediante la función de tres dimensiones. Estas dimensiones que resultaron siendo un modelo, comprenden los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales (Hackman & Oldham, 1975).

Previo a la definición de calidad de vida laboral, esta estuvo relacionada a la satisfacción laboral y la motivación, y es así como surgieron investigadores formadores de una base. Un ejemplo de ello fueron James y Sells, quienes, en 1981, propusieron un modelo donde se enfocan principalmente en las percepciones de los trabajadores, y sus respuestas ante estas mismas. Ellos, destacan cinco fundamentos o escenarios en los que apoya su modelo teórico y brindan un aporte sobre la calidad de vida laboral. Estas son: Relación entre características propias del puesto de trabajo, el rol laboral desarrollado, las particularidades propias del liderazgo, el trabajo en equipo y las características propias de la empresa (James y Sells, 2019). En 1983, David A. Nadler y

Edward E. Lawler plantearon una definición y un modelo de calidad de vida laboral. Ellos lo definen como el pensamiento que integra a los miembros de una empresa y sus funciones. Los motivos que originan este pensamiento se deben al impacto laboral, la eficacia y la consideración en resoluciones de problemas y toma de decisiones. Como parte de su modelo planteado, consideraron 4 actividades con relación a su definición propuesta. Estas actividades fueron la resolución participativa de problemas, reestructuración laboral, innovación del sistema de recompensas y mejora del entorno laboral. Además, plantean 6 factores que conllevan a una calidad de vida laboral óptima. Estos fueron, tener una percepción de las necesidades, enfoque del problema, estructura para la identificación y su resolución, recompensas, sistema múltiple afectado y participación de la empresa (Nadler y Lawler, 1983). En 1989, Stephen Robbins definió la calidad de vida laboral como respuesta a las necesidades de los trabajadores, a través de sistemas que garanticen su participación en toma de decisiones. Robbins, propone dos niveles que evalúan los niveles de satisfacción en la calidad de vida laboral, la satisfacción general y la satisfacción por facetas. El primero analiza las facetas de un trabajo de forma amplia de acuerdo con la percepción del trabajador. Mientras que, el segundo analiza las facetas de forma específica en ámbitos de reconocimientos, beneficios, condiciones laborales, compañerismo, y políticas empresariales. Robbins plantea 4 factores que determinan la satisfacción, como el reto del trabajo, el sistema de recompensas justas, condiciones favorables y compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo (Robbins, 1989). En 1996, John W. Newstrom define a la calidad de vida en el trabajo como la forma de analizar los puntos que pueden resultar a favor respecto al clima laboral. Esto teniendo en cuenta aspectos del entorno del trabajador como el medio ambiente ya que este influye tanto en la persona como en la economía de la empresa. Sus

dimensiones comprenden la empatía, presencia, radar situacional, claridad y autenticidad (Newstrom, 1996).

En el 2002, Eurofound define la calidad de vida laboral como resultado de la suma de las acciones y el comportamiento del personal, organizaciones y gobiernos, sin diferir del sector. Junto con lo propuesto en el marco de la calidad de trabajo, Eurofound identificó 4 dimensiones que la promueven. Estas son, garantizar la seguridad profesional y laboral, mantener la salud y bienestar de trabajadores, desarrollar habilidades y competencias; y sobrellevar el manejo de la vida laboral y no laboral (Eurofound, 2002). En el 2010, Raquel González, Gustavo Hidalgo, José Salazar y María Preciado, definieron la calidad de vida laboral como la integración de necesidades personales cubiertas y percibidas por los trabajadores. Estas necesidades abarcan el soporte institucional, la seguridad, integración y satisfacción por el puesto de trabajo, identificación del bienestar y desarrollo personal y la administración del tiempo libre. Los cuatro autores mencionados, validaron el instrumento propuesto de calidad de vida en el trabajo llamado, “CVT-GOHISALO” (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010). En el 2013, los autores Jokinen y Heiskanen propusieron cinco variables que a su criterio abarca la calidad de vida laboral, esta propuesta se desarrolló a raíz de una investigación previa. Estas son: la forma de solucionar los conflictos laborales en las empresas, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y las recompensas intrínsecas a los empleados (Jokinen y Heiskanen, 2013). En el 2017, Grote y Guest, definieron la calidad de vida laboral como un medio que ayuda a promover el bienestar y la autonomía de los trabajadores. Además, la calidad de vida laboral debe estar vinculada al desarrollo personal de cada trabajador, involucrando todos los aspectos de la empresas que afectan su comportamiento (Grote y Guest, 2016).

Tabla 1

Autores, Teorías y Dimensiones sobre la Variable Calidad de Vida Laboral.

<u>AUTOR Y AÑO</u>	<u>TEORIA</u>	<u>DIMENSIONES</u>
(Walton, 1973)	Sostiene que la Calidad de Vida en el Trabajo ha sido usada para describir ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico. El autor concibe el trabajo, en primer plano, como el medio del individuo para ganarse la vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación justa y adecuada. • Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo. • Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana. • Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad. • Integración social en la empresa • Constitucionalismo en la empresa del trabajo. • Trabajo y espacio total de vida. • Relevancia del trabajo en la vida social.
(Hackman y Oldham, 1975)	Proponen que la evaluación de la Calidad de vida en el trabajo se realice en función de tres dimensiones: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. Estas tres dimensiones recibieron la denominación de modelo de las dimensiones básicas de la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión de las tareas. • Dimensión de los estados psicológicos críticos. • Dimensión de resultados personales y profesionales.
(Newstrom, 1996)	Define la calidad de vida en el trabajo como los puntos favorables y desfavorables de un clima laboral para las personas, sin olvidar que el medio ambiente debe ser tan bueno para el individuo como para la salud económica de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Presencia. • Radar Situacional. • Claridad. • Autenticidad

Sostienen la calidad de vida laboral como la integración de necesidades personales cubiertas y que son percibidas por los trabajadores.

(González et al., 2010)

- Soporte institucional para el trabajo.
- Seguridad en el trabajo.
- Integración al puesto de trabajo.
- Satisfacción por el trabajo.
- Bienestar logrado a través del trabajo.
- Desarrollo personal.
- Administración del tiempo libre.

Fuente: Elaboración propia

Richard Walton fue uno de los primeros autores que se interesó por seguir investigando acerca de la calidad de vida laboral. Su definición se basó en las oportunidades de mejora y las compensaciones que debe tener cada trabajador en su área laboral como parte de brindar un incentivo. Asimismo, presentó ocho variables que abarca la calidad de vida laboral. En el caso de González, Hidalgo, Salazar y Preciado, basan su definición en la integración de las necesidades que tiene cada trabajador en su ambiente laboral. Además, presentaron siete dimensiones que propusieron como parte de una investigación.

Base teórica

Como parte de una investigación, González, Hidalgo, Salazar y Preciado, desarrollaron como instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo, el cuestionario llamado, “CVT-GOHISALO”. Este cuestionario fue presentado en el 2010 y basado en la teoría del Neopositivismo. Esta se enfoca en la objetividad desde el desarrollo del concepto de cada variable junto con sus indicadores, y cómo estas se adecuan entre sí. El neopositivismo surgió a raíz del Círculo de Viena donde se menciona el positivismo lógico, confirmando la continuación del positivismo que surgió en el siglo XIX. Con la aparición del neopositivismo, el cual se define como un paradigma filosófico y epistemológico el cual tiene como intención involucrar todos los procesos que describan o expliquen un suceso. Como parte de su implicación en temas de investigación, el neopositivismo realiza un proceso de búsqueda que termine encontrando información que pueda comprobarse y estructurarse, para obtener el resultado esperado. Sin embargo, frente a un proceso de investigación que incluye el análisis en personas, la percepción crea la posibilidad de generar resultados inesperados y, por lo tanto, alterar los objetivos. Por esa razón, resulta necesario el planteamiento de aspectos a estudiar y que estos se asemejen al tema investigado. En el caso del cuestionario, los aspectos en mención serían reemplazados por las siete dimensiones con relación a la medición y análisis de la calidad de vida en el trabajo.

A su vez, tomaron como modelo la Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow. Esta se enfocó en la motivación de las personas vistas desde una perspectiva propia de la forma de ser de la misma. Maslow lo dividió en dos categorías, y asimismo estas en niveles. La categoría de necesidades primarias abarca las (1) necesidades fisiológicas, lo esencial en la vida de una persona y (2) la necesidad de seguridad, que garantice la misma. En tanto, las necesidades secundarias abarcan (1) necesidades sociales, basadas en la interacción; (2) necesidades de

autoestima, sobre autovaloración y; (3) necesidades de autorrealización, enfocadas en el desarrollo. El cuestionario se enfocó en estas tres últimas necesidades de satisfacción, afirmando que las necesidades humanas se rigen en jerarquías que abarquen la pertenencia, autoestima y realización. Estos tres factores resultan ser puntos claves en el aspecto laboral. Para la evaluación del cuestionario, se hizo un análisis a cada dimensión, se creó una definición y se dividieron en forma escalonada la medición aplicada a cada una. Una vez obtenida la definición anteriormente mencionada, sobre la calidad de vida en el trabajo, se recurrió a los principios básicos de Moriyama como parte de la evaluación del instrumento. Estos comprendieron ciertos criterios de valoración: (1) Razonable y comprensible, aplicado a los ítems que evalúan la relación con lo que pretende medir según cada dimensión. (2) Sensible a variaciones en el fenómeno que se mide: basado en la versatilidad del instrumento y diferencias que pueda presentar la variable a medir. (3) Suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables, tener la certeza de que cada ítem corresponde a la dimensión y, por lo tanto, guarde relación con la forma del instrumento. (4) Componentes definidos, tener sustento de cada ítem. (5) Derivable de datos factibles de obtener, asegurar la obtención de datos a raíz de la información que se pueda tener de la aplicación del instrumento.

El procedimiento para determinar la viabilidad requería la aplicación de cuestionarios para medir el tiempo de implementación, la sencillez, el interés generado y claridad en las preguntas. Además de la corrección, interpretación y presentación de resultados obtenidos. En el caso de la confiabilidad, este se basa en la obtención de resultados medibles que sean certeros y precisos. En la confiabilidad interna del cuestionario, se analiza la estabilidad de las puntuaciones existentes entre los elementos del cuestionario y que suelen usar estadísticos o coeficientes. En este caso se aplicó el Alpha de Cronbach, este coeficiente consiste en la media

de correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. Y finalmente, en el caso de validez, confirmar la efectividad del cuestionario posterior a todas las pruebas realizadas. Según Mc Sweeny y Creer se deben tener medidas para elegir una calidad de vida ideal y en este caso, se le dio el enfoque en el aspecto laboral. En este caso se aplicó la capacidad de múltiples métodos para segregar los registros, facilidad de lectura y posibilidad de tener respuestas claras. Se requiere también que la información otorgada sea de fácil comprensión, conciso y resultados que puedan redundar según los esperados. También, evitar la posibilidad de respuestas únicamente dicotómicas y resolución en un tiempo prudencial, evitando que influya en la forma de responder del encuestado. Otro detalle para considerar es la inversión que toma ejecutar dicho cuestionario, tener en cuenta la administración e interpretación de los resultados.

Para la validación final del instrumento, se aplicó la encuesta a 20 personas. La intención final se resumía a que exista una mayor facilidad y certeza en la presentación de resultados, evitando mayores porcentajes de error. Como parte de la validación de los criterios de las dimensiones aplicadas, se usó el Cuestionario General de Salud de Goldberg que cuenta con 28 ítems. Una vez realizada todas las pruebas, se logró confirmar y concluir que el instrumento mantendría sus 74 ítems y estas se agruparían en 7 dimensiones (Barbosa et al., 2012).

Dimensiones de la Calidad de vida laboral.

El cuestionario diseñado para esta variable consta de preguntas vinculadas a las siete dimensiones que serán brevemente detalladas. (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010).

Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo. Hace referencia a los elementos que una empresa otorga para el cumplimiento de funciones y que permite la evaluación del trabajo.

Tiene como subdimensiones los procesos de trabajo, supervisión, apoyo de superiores, evaluación de funciones y oportunidades de promoción.

Dimensión 2: Seguridad en el trabajo. Analiza la calidad de las condiciones donde se desarrolla el trabajador. Tiene como subdimensiones la satisfacción por los procedimientos de trabajo, salarios, herramientas de trabajo, derechos contractuales y el desarrollo profesional.

Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo. Inserción y generación de la fidelización del trabajador con la empresa. Tiene como subdimensiones la pertinencia, motivación y el ambiente de trabajo.

Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo. Analiza diversos indicadores sobre la percepción del trabajador con la empresa. Tiene como subdimensiones la dedicación, orgullo por la empresa, participación, autonomía y reconocimiento y autovaloración.

Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo. Analiza el estado psicológico de los trabajadores en cuanto a la satisfacción que sienten y cómo este influye en su vida personal. Tiene como subdimensiones la identificación con la empresa, los beneficios, satisfacción por el hogar, evaluación de la salud del trabajador y el balance nutricional.

Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador. Se enfoca en la mejora personal del trabajador. Tiene como subdimensiones los logros, las expectativas en las oportunidades de mejora y la seguridad personal.

Dimensión 7: Administración del tiempo libre. Enfocado en la vida del trabajador fuera de horarios y responsabilidades laborales, entre otros. Tiene como subdimensiones la planificación del tiempo libre, el equilibrio otorgado a la responsabilidad del trabajo y familia.

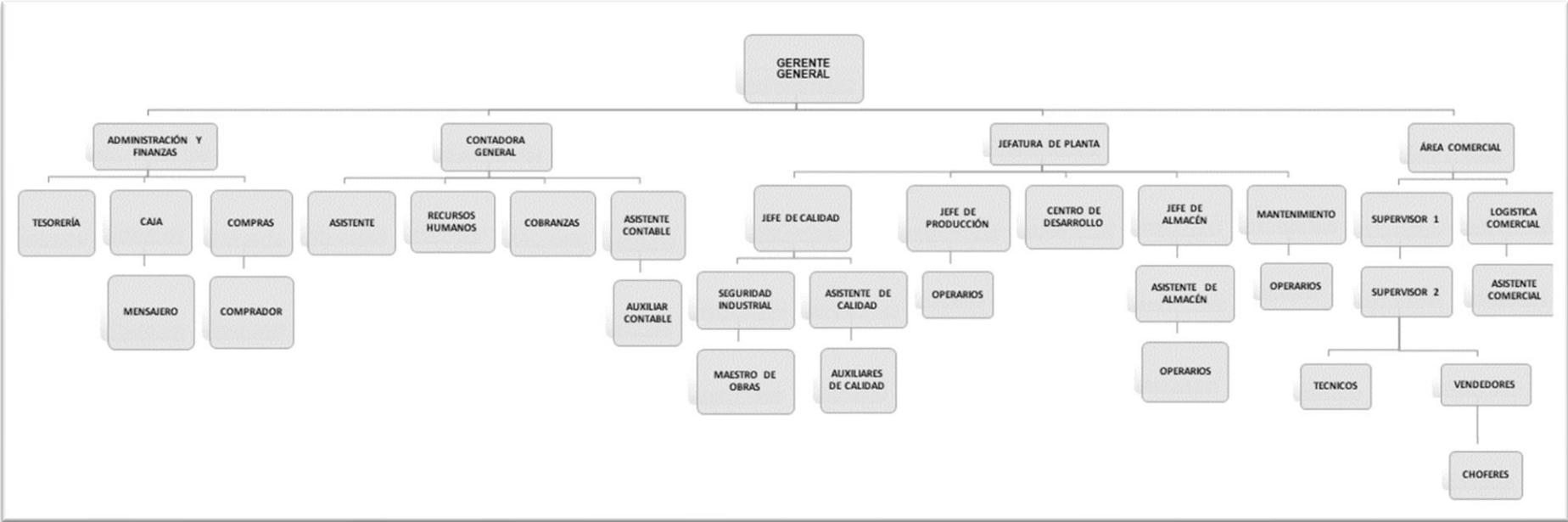
Importancia de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA S.A.C.

En la empresa JM LUDAFSA, existe incomodidad e insatisfacción por parte del personal, ya que sienten que no se les permite desenvolverse de una manera óptima en sus labores. Los motivos más comunes de insatisfacción en la empresa son: Tenso ambiente laboral, falta de reconocimiento, falta de equidad laboral, abuso de autoridad, inestabilidad, entre otros. Es por ello, que gran parte del personal no se siente satisfecho e identificado con las políticas improvisadas de la empresa, lo cual conlleva a una falta de compromiso.

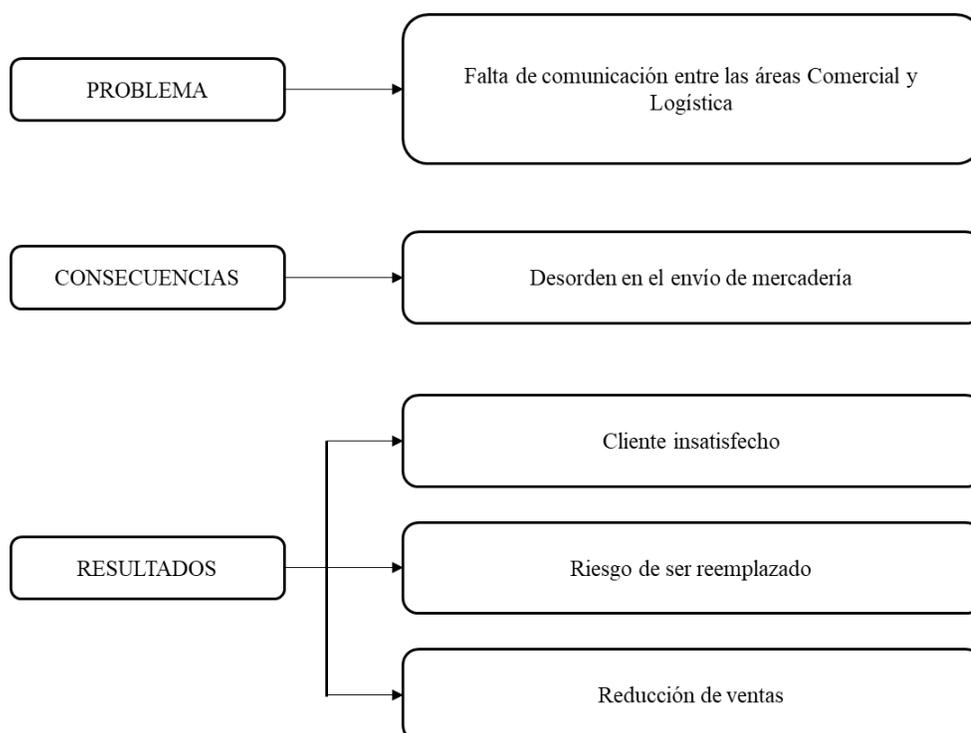
Lamentablemente, la empresa no mantiene un orden a nivel operativo, administrativo ni gerencial, generando toma de decisiones sin sustento suficiente, la ausencia de un organigrama correctamente distribuido es prueba de ello. Eso conlleva a que los trabajadores no cuenten con una planificación previa, generando la posibilidad de cometer errores involuntarios, que perjudiquen el proceso.

Es por ello, que la calidad de vida laboral es un factor importante que debe ser observado y trabajado en todos los niveles de la empresa. Un buen manejo de esta variable ayudaría a reducir el parámetro de insatisfacción por parte del personal, así como también, el nivel de improvisación e inestabilidad. Inclusive, aportaría en la optimización de la planificación previa para los procesos, y permitiría que el personal se organice y cuente con las herramientas necesarias.

Figura 1
Organigrama Propuesto a empresa JM Ludafa S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Figura 2**Flujograma de Procesos Erróneos en la Empresa JM Ludafa S.A.C.**

Fuente: Elaboración propia

1.2.2.2. Compromiso Organizacional.

Definiciones.

El compromiso organizacional, es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una empresa, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la empresa (Meyer & Allen, 1991). Mowday, Porter y Steers, definen el compromiso organizacional como la relación de un individuo con la creencia y aceptación de las metas de la empresa. Como también, su disposición o motivación a realizar un esfuerzo por la empresa, y de un fuerte deseo de mantenerse en la misma (Mowday, Porter y Steers, 1982). El compromiso organizacional se define como el grado en que un empleado se identifica con una empresa y sus metas, además de sus deseos de mantener su relación con ella (Robbins y Judge, 2009). Se le denomina compromiso organizacional a la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una empresa (Steers, 1977).

Se considera al compromiso organizacional, uno de los mejores indicadores de permanencia laboral, ya que, resulta interesante también, determinar el grado de compromiso que manifiestan los empleados. Esto generaría la posibilidad de tener una pauta para establecer cuál es el compromiso que se desea cimentar (Arias, 2009).

Teorías.

En 1977, Steers, denominó compromiso organizacional como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una empresa. En su modelo propuesto plantea tres fuentes esenciales ligadas al compromiso organizacional de un trabajador, las cuales son: Características personales, características de trabajo y experiencias en el trabajo. La primera, se basa en aspectos relacionadas a la necesidad de logro, edad, escolaridad e intereses centrales en la vida. La segunda, se basa en sentir el trabajo como un reto, y la identidad con la tarea, y la retroinformación. Y la tercera, relacionadas a actitudes del grupo, percepción de la importancia y el esfuerzo en el cumplimiento de funciones, expectativas de recompensa, entre otras (Steers, 1977). En 1986, O' Reilly y Chatman proponen un enfoque multidimensional en relación con el compromiso organizacional, basándose en tres dimensiones. Estas son, involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, involucramiento basado en la afiliación e involucramiento sustentado en congruencia entre los valores individuales y valores organizacionales. Estos autores, mencionan que el compromiso organizacional, refleja el vínculo psicológico que une al individuo con la empresa pero que la naturaleza de ese vínculo podía diferir (O' Reilly y Chatman, 1986). Asimismo, se apoyan de una investigación previa realizada por Kelman, en 1958, quien afirma que el vínculo entre el empleado y la empresa abarca tres dimensiones: conformidad, identificación e interiorización. En 1984, Meyer y Allen proponen dos dimensiones ligadas al compromiso organizacional, que permitirían medir el grado de este, las dimensiones fueron el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1984). En 1993, estos mismos autores conceptualizan el compromiso organizacional y proponen una nueva dimensión vinculada al compromiso organizacional, a la cual se le denominaría como, compromiso normativo. El compromiso afectivo, está relacionado a los vínculos afectivos entre

las personas y la empresa, identificando emocionalmente su satisfacción y cuánto disfruta su permanencia en la empresa. El compromiso de continuidad vincula al trabajador con los costos económicos, físicos y psicológicos, y principalmente a las pocas oportunidades de conseguir otro empleo, si decide desvincularse de la empresa. Es decir, las personas perciben que las posibilidades de unirse a otra empresa son mínimas, por ende, el vínculo con la empresa es mayor, por el tiempo y esfuerzo invertido. Por último, el compromiso normativo, busca la fidelidad hacia la empresa, desde una perspectiva de lo moral, como retribución a algunos aspectos positivos de la empresa hacia ellos. Meyer y Allen definen al compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una empresa, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la empresa (Meyer, Allen y Smith; 1993). En 1987, Reichers, atribuye un enfoque unidimensional, priorizando los procesos de relación entre los trabajadores con su empresa, o la manera en cómo ellos se identifican con la misma. Principalmente, se busca vincular al trabajador con las metas individuales y organizacionales, las atribuciones por sus labores y las recompensas a la pertenencia de una empresa estructurada (Reichers, 1987). Ese mismo año, Mc Gee y Ford, deslindan dos factores vinculados al compromiso organizacional, el alto sacrificio personal y un componente de faltas de alternativas percibidas. El primer factor, está ligado al costo y sacrificio de abandonar la empresa en busca de nuevas oportunidades. Mientras que el segundo, está ligada a la escasez de demanda de empleos en puestos similares al de la empresa actual (McGee y Ford, 1987). En 2009, Robbins y Judge, plantean que el compromiso organizacional no está ligado a ciertos trabajos específicos que se le asignan al trabajador. Sino más bien, resalta al grado de consignación e identificación del trabajador con la empresa (Robbins y Judge, 2009).

Tabla 2

Autores, Teorías y Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional.

<u>AUTOR Y AÑO</u>	<u>TEORIA / MODELO</u>	<u>DIMENSIONES</u>
(Steers, 1977)	Estableció un modelo basado en su definición de compromiso organizacional, denominado como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Características Personales. • Características de trabajo y experiencia. • Experiencias del trabajo.
(Meyer y Allen, 1984)	Proponen dos dimensiones ligadas al compromiso organizacional, que permitirían medir el grado de este	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuidad.
(O' Reilly y Chatman, 1986)	Proponen un enfoque multidimensional en relación con el compromiso organizacional, basándose en tres dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas. • Involucramiento basado en la afiliación e involucramiento sustentado en congruencia entre los valores individuales. • Valores organizacionales.
(McGee & Ford, 1987)	Deslindan dos factores vinculados al compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Alto sacrificio Personal • Componente de faltas de alternativas percibidas.
(Meyer y Allen, 1993)	Proponen una nueva dimensión vincula al compromiso organizacional ligada al compromiso organizacional y también a las 2 dimensiones propuestas en 1984.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuidad. • Compromiso Normativo

Fuente: Elaboración propia

Richard Steers fue de los pioneros e la investigación de compromiso organizacional, resaltando dos palabras claves para las empresas que se mantienen vigentes hasta la actualidad,

el involucramiento e identificación. A raíz de esta investigación, Steers propone tres dimensiones para la variable en mención. Años posteriores Meyer y Allen estudian e investigan también acerca del compromiso organizacional, cada investigación posterior ha sido progresiva, teniendo como resultado final un cuestionario distribuido en tres dimensiones, manteniéndose vigente en las investigaciones actuales.

Base teórica

En 1984 Allen y Meyer presentaron su investigación “Prueba de la teoría de las apuestas paralelas del compromiso organizacional: algunas consideraciones metodológicas”. En él, propusieron un modelo bidimensional para el estudio del compromiso organizacional, con investigación previa de otros autores se identificó dos componentes del compromiso. Estos fueron, el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad. El primero se enfoca principalmente en el aspecto emocional que demuestra el trabajador hacia su empresa. Mientras que, en el caso de compromiso de continuidad, se enfoca en diversos factores, pero relacionados a un tema económico. Cabe precisar que el cuestionario con ambas dimensiones contaba con 8 ítems cada una y que ambas dimensiones actuaban de manera independiente.

Posteriormente, en 1990, Allen y Meyer realizan una actualización de su investigación sobre el compromiso organizacional e incluyen una dimensión adicional, el compromiso normativo. Dicha investigación lleva por nombre, “La medición y antecedentes del compromiso afectivo, de permanencia y normativo con la empresa”. La incorporación de una nueva dimensión se debe a que se logran identificar nuevos vínculos generados entre los trabajadores y sus empleadores. A partir de este cambio, el cuestionario pasó a tener 18 ítems, divididos en partes iguales entre las tres dimensiones.

En 1991, ambos investigadores presentan “Una conceptualización de compromiso organizativo en tres componentes” y es aquí donde brindan su definición y se explican en la descripción de cada dimensión. Denominan al compromiso organizacional como un “estado psicológico” que se caracteriza por la relación trabajador- empresa, lo cual genera la decisión del empleado acerca de su permanencia o retiro. Meyer y Allen definen a cada dimensión como componente ya que consideran la posibilidad de que un trabajador pueda experimentar los tres en

un mismo momento desde distintas perspectivas. Esto explicaría que, al existir diversas formas de compromiso, estas pueden influir en el comportamiento del trabajador.

Finalmente, es en 1993 donde presentan su última actualización, el cual implica una reducción del cuestionario, pasando a tener 6 ítems por cada dimensión. Según lo que manifiesta Meyer y Allen, esto se debe a la redundancia encontrada en algunos ítems. En el 2018, los autores Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez, definen al compromiso organizacional como una variable consecuente de diversos elementos. Estos son: Los aspectos personales del empleado, las características del trabajo y del medio ambiente laboral; además de los roles de cada empleado (Hernández, Ruiz et al., 2018).

Dimensiones

El cuestionario diseñado para el compromiso organizacional estuvo distribuido en tres dimensiones detalladas a continuación. (Meyer y Allen, 1993).

Dimensión 1: Compromiso afectivo. Es la forma de transmitir el deseo de permanencia en la empresa por un tema asociado a lo emocional. Es así como el trabajador siente la necesidad de generar un vínculo de lealtad con su empleador. Al tener relación con lo emocional, se puede identificar una orientación hacia el aspecto psicológico de cada trabajador, encontrando así una diversidad de comportamientos que generen el desarrollo del compromiso. Resulta un poco improbable tener con exactitud los motivos que generan este compromiso por lo que se apoya en las experiencias del trabajador que podrían generarlo. Estos pueden tener relación con la comodidad y competencias, pero también necesidades y valores reconocidos y brindados.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad. Refleja la intención que tiene el trabajador de seguir formando parte de la empresa donde labora por costos que podría generar su salida,

siendo por renuncia o de forma voluntaria, pudiendo interferir en ofertas laborales que pueda tener el trabajador. En cuanto a la percepción del trabajador, esto podría simbolizar en muchos casos una sensación de obligación. Inclusive, el hecho de formar parte de la empresa como una razón de pertenecerle afectando en el desempeño y hasta en la rotación de personal.

Dimensión 3: Compromiso normativo. Hace referencia a la sensación de permanencia obligada que tiene el trabajador con su empleador. Esto se desarrollaría en base a normas y expectativas que podría generar la empresa. (Wiener, 1982) menciona que parte de este compromiso normativo puede llevar a hechos concretos como la proporción de “recompensas adelantadas” o capacitaciones que promuevan el desarrollo profesional. (Scholl,1981) menciona que esto podría generar una especie de desequilibrio puesto que para el trabajador puede parecer un tipo de compromiso forzoso que terminaría con la posibilidad de saldar la deuda.

Importancia del Compromiso Organizacional

En la empresa JM LUDAFÁ, se evidencia un compromiso laboral limitado, podría considerarse que quienes se sienten más identificados con la empresa son aquellos que estuvieron presentes desde sus inicios. Los motivos por el cual el resto de los trabajadores no se pueda mostrar comprometido se debe a la sensación de ausencia que perciben de la empresa.

En muchos casos, el personal ha mostrado acciones o tomado decisiones que han puesto en evidencia su poco compromiso con la empresa. Sin embargo, esta no ha mostrado intención de saber a profundidad los motivos o proponer acciones para frenar ciertas situaciones o mejorarlas. Cabe precisar, que la empresa no cuenta con una actividad de retroalimentación, por lo que inclusive podría resultar difícil que un trabajador pueda exponer su sentir o molestia.

Además, se evidencia en la empresa poca importancia por desarrollar o reforzar el compromiso de sus trabajadores. Eso conlleva a que el personal no tenga una motivación para desarrollar sus actividades, generando un desempeño poco productivo. Como ejemplo de esta situación se pueden evidenciar a través de los motivos de renuncia que se generan anualmente que son la poca posibilidad de crecimiento laboral. Es por ello, que el compromiso organizacional es un factor que debe ser reforzado, especialmente en la situación actual, donde existe mucha incertidumbre laboral.

Tabla 3

Número de Renuncias de Trabajadores en los últimos 3 años en la empresa JM Ludafa S.A.C.

AÑO	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE RENUNCIA	NÚMERO DE TRABAJADORES EN PLANILLA
2019	8	7.08 %	113
2020	9	7.5 %	120
2021	14 (*)	11.29%	124

(*) Aumentó debido al grupo de personas no vacunadas, que optaron por renunciar antes de vacunarse.

Fuente: Elaboración propia

1.3. Objetivos e hipótesis

1.3.1. Objetivo general.

Establecer la relación entre la Calidad de vida laboral y el Compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo específico 1.**

Determinar la relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo específico 2.**

Determinar la relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo específico 3.**

Determinar la relación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo específico 4.**

Determinar la relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo específico 5.**

Determinar la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo Específico 6.**

Determinar la relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Objetivo Específico 7.**

Determinar la relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

1.3.2. Hipótesis general.

Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 1.**

Existe relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 2.**

Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 3.**

Existe relación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 4.**

Existe relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 5.**

Existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 6.**

Existe relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 7.**

Existe relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

Capítulo 2

2.1. Método

El presente trabajo emplea el método cuantitativo, a través de las encuestas para la investigación, las muestras de estudio están conformadas por los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA, permitiendo que los resultados comprueben las hipótesis planteadas.

2.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo correlacional ya que tiene como propósito definir la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Una investigación correlacional es aquella donde el investigador mide dos variables, y evalúa la relación estadística que existe entre ellas, sin influencia de ninguna otra variable (Hernández et al., 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño No Experimental Transversal, ya que no existe la intención de alterar los datos obtenidos para un análisis posterior. Esto debido, a que una posible alteración de los datos podría conllevar a un erróneo análisis y resultado de la investigación.

2.1.3. Variables.

Las variables de estudio son:

- Variable X: Calidad de vida laboral

La variable de calidad de vida laboral, y sus dimensiones, soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, están en base

a la investigación, “Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO” de los autores González, Hidalgo, Salazar y Preciado.

- Variable Y: Compromiso organizacional

En el caso de Compromiso organizacional, y sus dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, está en base a la investigación “La medida y antecedente del compromiso afectivo, continuo y normativo con la empresa” de los autores Natalie J. Allen y John P. Meyer.

2.1.4. Población.

La población del presente estudio está conformada por 120 trabajadores de la empresa JM LUDAFSA S.A.C., todos ellos con un contrato vigente y vinculado directamente a la empresa.

Los criterios para la exclusión del personal que no forman parte de la población son:

- Personal que no tiene vínculo directo con la empresa (personal tercerizado).
- Personal con menos de 2 meses laborando en la empresa.

La población está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 4

Distribución de Población de Estudio.

<u>CARGO</u>	<u>NÚMERO DE TRABAJADORES</u>
JEFATURAS	8
ADMINISTRATIVOS/VENDEDORES/ASISTENTES	35
OPERARIOS	77
TOTAL	N = 120

Fuente: Elaboración propia.

Donde:

$N_1 = 8$, es la cantidad de trabajadores con el cargo de jefatura.

$N_2 = 35$, es la cantidad de trabajadores con el cargo de administrativos, vendedores y asistentes.

$N_3 = 77$, es la cantidad de trabajadores con el cargo de operarios.

2.1.5. Muestra.

Con la finalidad de lograr representar a toda la población en sus tres estratos, se aplica la fórmula de muestreo estratificado con asignación proporcional. Dado que no se tenía información previa, se consideró la probabilidad de éxito de 0.5, en todos los estratos.

La fórmula es:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^3 n_i p_i q_i}{N * \frac{d^2}{Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})}} + \frac{1}{N} \sum_{i=1}^3 n_i * q_i * p_i}$$

$$W_i = \frac{N_i}{N}$$

Tabla 5

Datos relacionados a la fórmula de muestreo estratificado

<u>ITEM</u>	<u>CARGO</u>	<u>N_i</u>	<u>p_i</u>	<u>q_i</u>	<u>$p_i * q_i$</u>	<u>$N_i * p_i * q_i$</u>	<u>w_i</u>
1	JEFATURAS	8	0.5	0.5	0.25	2	0.067
2	ADMINISTRATIVOS	35	0.5	0.5	0.25	8.75	0.292
3	OPERARIOS	77	0.5	0.5	0.25	19.25	0.642
	TOTAL	120				30	1

Fuente: Elaboración propia.

Donde:

- $N = 120$
- $Z_{0.975} = 1.96$, valor Z para un 95% de nivel de confianza.
- $p_i = 0.5$
- $q_i = 0.5$
- $d = 0.05$, error de estimación.

Se reemplaza en la fórmula:

$$n = \frac{8 * 0.5 * 0.5 + 35 * 0.5 * 0.5 + 77 * 0.5 * 0.5}{120 * \frac{0.05^2}{(1.96)^2} + \frac{1}{120} * (8 * 0.5 * 0.5 + 35 * 0.5 * 0.5 + 77 * 0.5 * 0.5)}$$

$$\mathbf{n = 92}$$

Por lo tanto, los tamaños de la muestra en cada uno de los cargos son:

- $n_1 = 6$
- $n_2 = 27$
- $n_3 = 59$

Se obtuvo como resultado una muestra total de 92 trabajadores: 6 con cargo de jefatura, 27 con cargos administrativos y 59 operarios, a los que se les aplicó los cuestionarios, y cuyos resultados se registraron para su posterior análisis.

2.1.6. Instrumentos de Investigación.

El instrumento empleado para medir las variables fueron los cuestionarios. Para la variable Calidad de vida laboral se utilizó el instrumento de la investigación “Elaboración y Validez del Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO”, de los autores González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Para la variable Compromiso organizacional, se utilizó la investigación “La medida y antecedente del compromiso afectivo, continuo y normativo con la empresa”, de los autores Allen y Meyer.

El cuestionario consta de dos partes:

Calidad de vida laboral

La cual comprende 74 ítems, y está organizada de la siguiente forma:

- Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo (ítems 1 al 14 del cuestionario)
- Dimensión 2: Seguridad en el trabajo (ítems 15 al 29 del cuestionario)
- Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo (ítems 30 al 39 del cuestionario)
- Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo (ítems 40 al 50 del cuestionario)
- Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo (ítems 51 al 61 del cuestionario)
- Dimensión 6: Desarrollo personal (ítems 62 al 69 del cuestionario)
- Dimensión 7: Administración del tiempo libre (ítems 70 al 74 del cuestionario)

Este cuestionario se midió en base a la escala de Likert del 1 al 5, donde:

1: Nada satisfecho.

2: Poco satisfecho.

3: Moderadamente satisfecho.

4: Satisfecho.

5: Muy satisfecho.

Compromiso organizacional

La cual comprende 18 ítems, distribuidas en 3 dimensiones:

- Dimensión 1: Compromiso afectivo (ítems 1 al 6 del cuestionario)
- Dimensión 2: Compromiso de continuidad (ítems 7 al 12 del cuestionario)
- Dimensión 3: Compromiso normativo (ítems 13 al 18 del cuestionario)

Este cuestionario se midió en base a la escala de Likert del 1 al 5, donde el siguiente significado a cada puntaje:

1: Nada de acuerdo.

2: En desacuerdo.

3: Más o menos de acuerdo.

4: De acuerdo.

5: Totalmente de acuerdo.

2.1.7. Procedimiento de Recolección de datos.

Con la finalidad de conseguir información confiable para el estudio, se contactó con los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA, que formaron parte de la muestra, a través de correos y números telefónicos. Posterior a ellos, se les compartía el link de los cuestionarios a cada uno y se les detallaba las instrucciones y consideraciones para su llenado.

Dichas encuestas se realizaron de forma virtual, entre el 19 de mayo del 2021 y 30 de mayo del 2021 con consentimiento previo de parte de la empresa y una breve orientación a los trabajadores. Luego de la aplicación del cuestionario, se utilizó los siguientes programas para la tabulación de los datos y análisis de resultados.

- Excel, para la elaboración de tablas y la consistencia de los datos.
- SPSS, para la obtención de las tablas, gráficas y estadísticos.

Capítulo 3

3.1. Análisis de confiabilidad

En el presente trabajo se realizó el análisis de confiabilidad de cada variable, siendo el caso para la Calidad de vida laboral y del Compromiso organizacional.

Estadística de fiabilidad de Calidad de vida laboral

Tabla 6

Estadística de Fiabilidad de Calidad de Vida Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.988	74

Fuente: Elaboración propia

Hay evidencia estadística para afirmar que el nivel de confiabilidad obtenido es muy bueno para la variable Calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC, debido a que el valor obtenido fue de 0.988.

Estadística de fiabilidad de Compromiso organizacional

Tabla 7

Estadística de Fiabilidad de Compromiso Organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.205	18

Fuente: Elaboración propia

Hay evidencia estadística para afirmar que el nivel de confiabilidad obtenido es muy bajo para la variable Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC, debido a que el valor obtenido fue de 0.205.

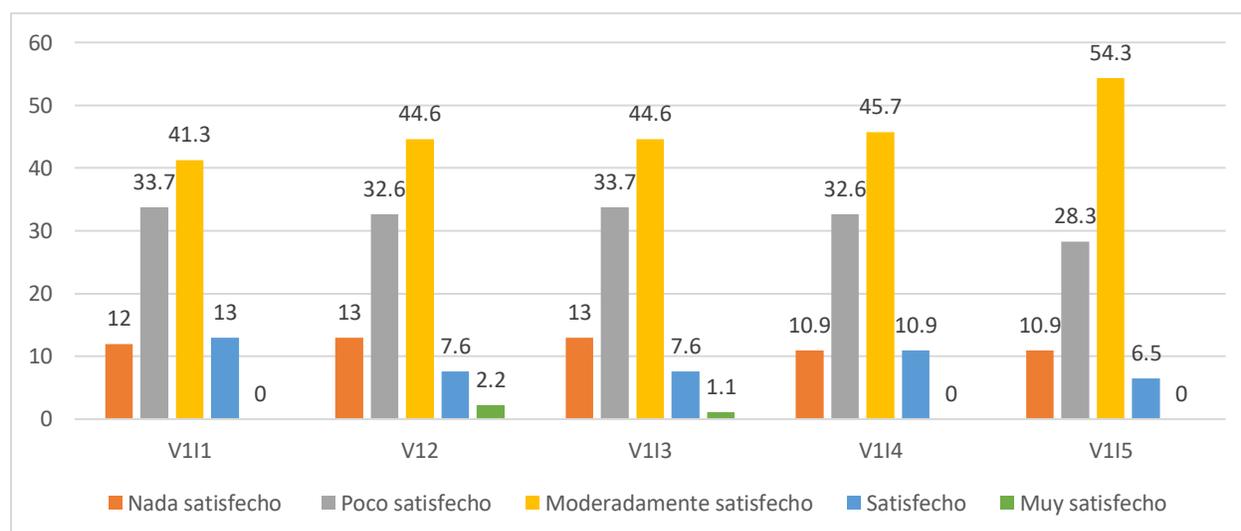
3.2.Resultados descriptivos.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

- **SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO**

Figura 3

Gráfico de Barras de los ítems 1 a 5 Relacionadas a la Dimensión Soporte Institucional.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V111: Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.

V112: Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.

V113: Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.

V114: Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.

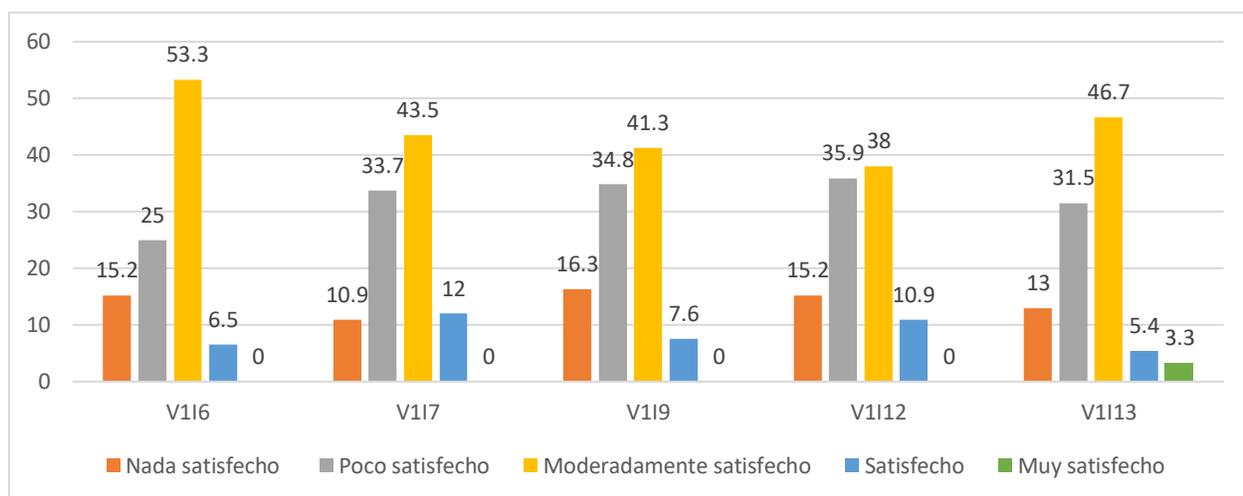
V115: Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.

Análisis:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla anterior, se observa que los resultados respecto al soporte institucional para el trabajo promedian percepciones de poca y moderada satisfacción. Los cinco primeros ítems están relacionados al apoyo para la solución de problemas, realización de actividades, satisfacción y temas extralaborales de los trabajadores. En promedio, el análisis de estos ítems muestra resultados entre poco y moderadamente satisfecho en más del 75% de los trabajadores (ítem 1, 2, 3, 4 y 5).

Figura 4

Gráfico de barras de los ítems 6,7,9,12 y 13 relacionadas a la dimensión Soporte Institucional.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V116: Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.

V117: Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.

V119: En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.

V1112: Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.

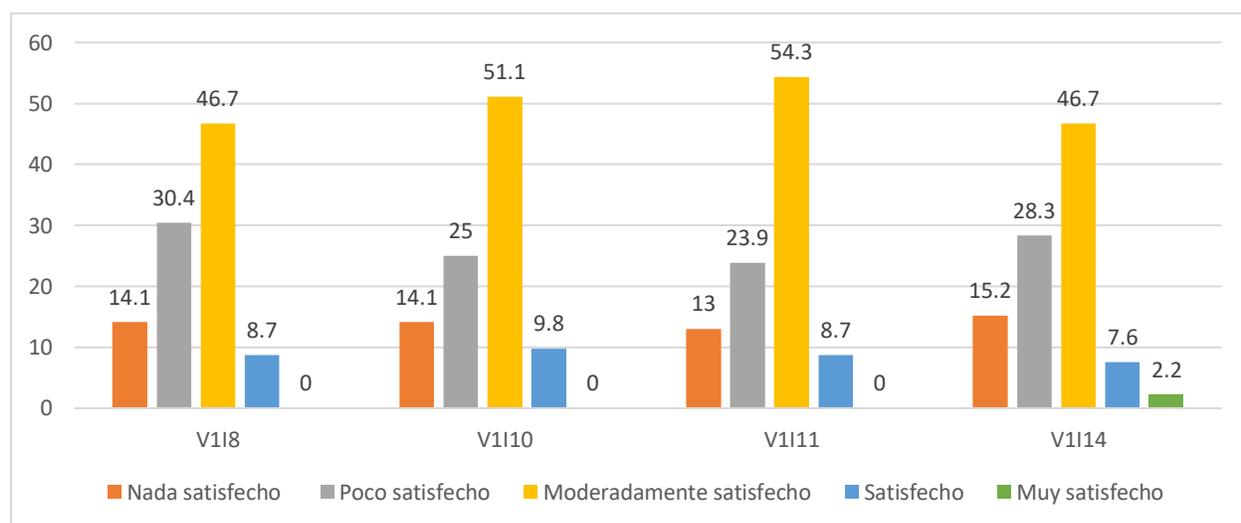
V1113: Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.

Análisis:

El 15% de trabajadores se mostró nada satisfecho con el interés mostrado por sus jefes acerca de sus calidades de vida (ítem 6). En cuanto a la retroalimentación con respecto al desempeño que un trabajador recibe por parte de sus jefes y compañeros (ítem 7), más del 75% indicó estar poco o moderadamente satisfecho. Sin embargo, aproximadamente el 16% manifestó no sentirse satisfecho respecto a las posibilidades de tener una promoción laboral como parte de un reconocimiento a la eficiencia y preparación (ítem 9). Respecto a la supervisión laboral, más del 15% ha manifestado sentirse nada satisfecho con los resultados obtenidos de una posible retroalimentación (ítem 12). Mientras que, aproximadamente el 78% se muestra entre poco y moderadamente satisfecho con el proceso que sigue dicha supervisión (ítem 13).

Figura 5

Gráfico de Barras de los ítems 8, 10, 11 y 14 Relacionadas a la Dimensión Soporte Institucional.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

VII8: Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.

VII10: Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.

VII11: Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.

VII14: Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.

Análisis:

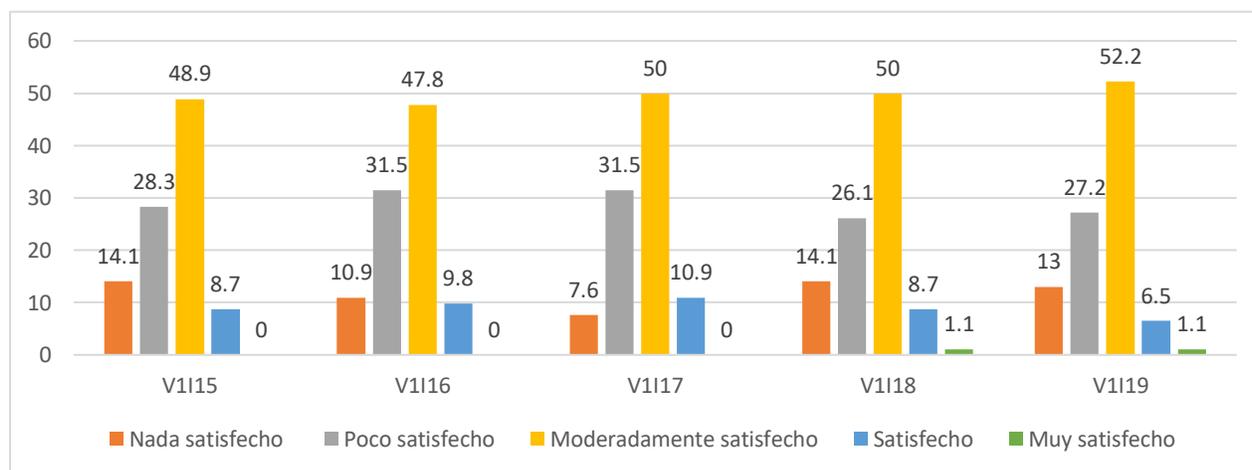
Esto tiene relación con la forma en que dan a conocer a los trabajadores la evaluación de los procedimientos con que realizan su trabajo, donde el 75% se encuentra entre poco y moderadamente satisfecho (ítem 11). Inclusive, más del 15% se considera nada satisfecho en cuanto a indicaciones precisas sobre la forma de hacer su trabajo (ítem 14), por debajo del 50% se manifiestan moderadamente satisfechos. Referente al trato recibido y libertad de expresar alguna inquietud u opinión (ítem 8 y 10), más del 45% se han mostrado moderadamente satisfechos.

En conclusión, para el Soporte Institucional (Ítems 1 -14), se puede apreciar que la mayoría de encuestados se encuentran moderadamente satisfechos con los ítems relacionados a esta dimensión. Los cuales analizan la percepción de los trabajadores en cuanto al apoyo que han sentido de parte de sus jefes y compañeros, además del reconocimiento en el desempeño. Sin embargo, un porcentaje que también abarcó una cantidad significativa de trabajadores, llegando hasta un 35%, se mostró poco satisfecho con el soporte brindado por la empresa. Por último, vale resaltar que en varios ítems la valoración de “muy satisfecho” obtuvo un 0%, mientras que en la valoración de “satisfechos”, estos no superaron el 13%. Esto ha permitido dejar en evidencia la brecha que percibe el trabajador de parte de la empresa para con su desempeño y desarrollo.

- **SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Figura 6

Gráfico de Barras de los ítems 15, 16, 17, 18 y 19 Relacionadas a la Dimensión Seguridad en el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1115: Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras empresas que conozco me siento.

V1116: Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la empresa.

V1117: El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.

V1118: El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito.

V1119: Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.

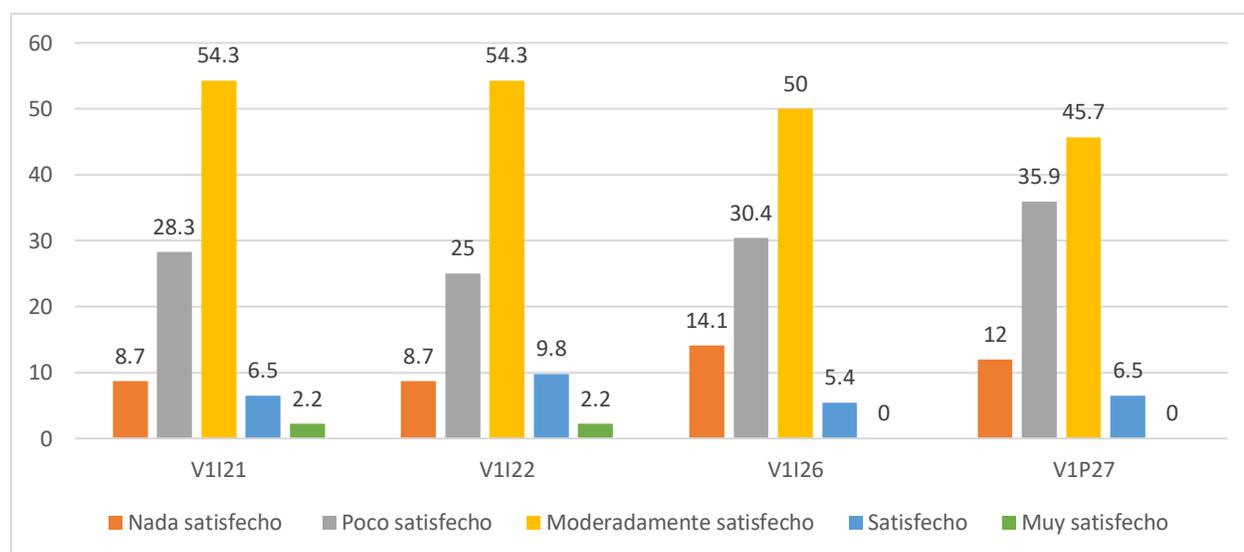
Análisis:

En promedio, más del 45% se ha mostrado moderadamente satisfecho con el tema salarial que percibe cada trabajador (ítem 15, 16, 17, 18 y 19). Los ítems se basaron en una comparativa con respecto a otras empresas del sector, los planes de retiro con los que cuenta la empresa,

satisfacción al sistema de seguridad social. Así como también, la cobertura en cuanto a necesidades básicas que le permite el salario a cada trabajador.

Figura 7

Gráfico de Barras de los ítems 21, 22, 26, y 27 Relacionadas a la Dimensión Seguridad en el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I21: Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es.

V1I22: Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la empresa.

V1I26: Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.

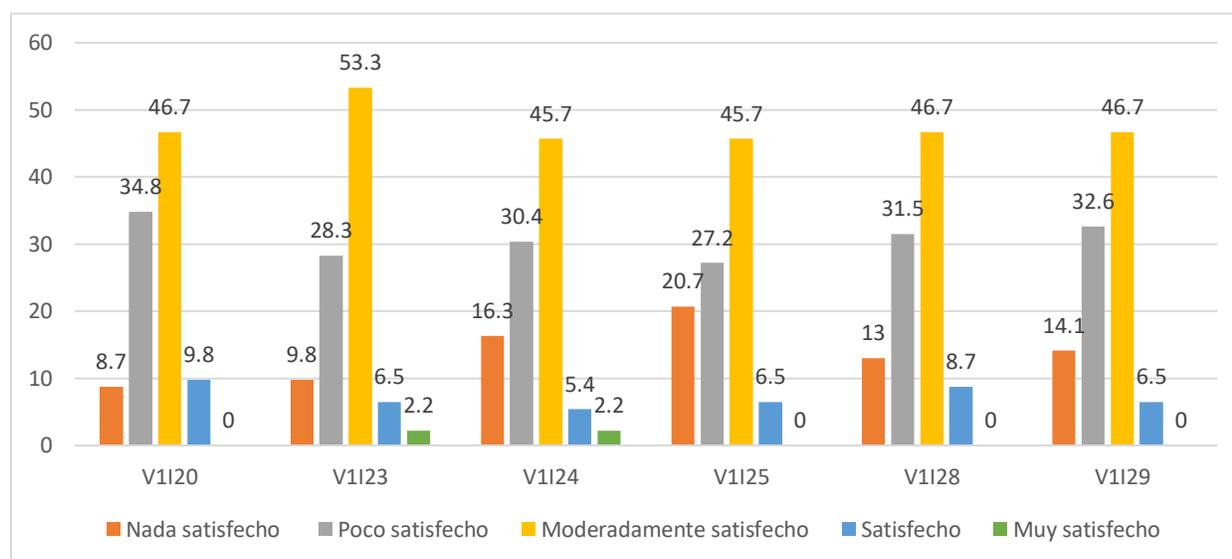
V1I27: Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.

Análisis:

Aproximadamente el 50% de trabajadores se ha mostrado moderadamente satisfecho con respecto a la capacitación recibida y oportunidades brindadas (ítem 21, 22, 26 y 27). Esto, en relación con oportunidades de actualización, cambio de categoría en base a la experiencia, sin influencias internas, y oportunidades por igual entre todos los trabajadores a cursos de capacitación.

Figura 8

Gráfico de Barras de los ítems 20, 23, 24, 25, 28 y 29 Relacionadas a la Dimensión Seguridad en el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I20: Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).

V1I23: En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).

V1I24: Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.

V1I25: Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.

V1I28: Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.

V1I29: Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.

Análisis:

Con respecto a condiciones físicas, más del 75% se muestra entre poco y moderadamente satisfecho con las otorgadas en su área de trabajo y los insumos para realizar sus actividades (ítem 20, 24 y 28). Con respecto a los diseños de procedimientos para realizar su trabajo (ítem 25), un 20% afirma sentirse nada satisfecho al respecto, y más del 70% entre poco y moderadamente satisfecho. En el caso de evaluaciones médicas, más del 75% se encuentra entre poco o moderadamente satisfecho respecto a la periodicidad de estos y cobertura eficiente de los servicios de salud (ítem 23 y 29).

Solo un 2.2% fueron los máximos porcentajes en el aspecto de “muy satisfecho”, por parte de los trabajadores, en los demás casos alcanzó solo el 1.1% o nulo en su totalidad.

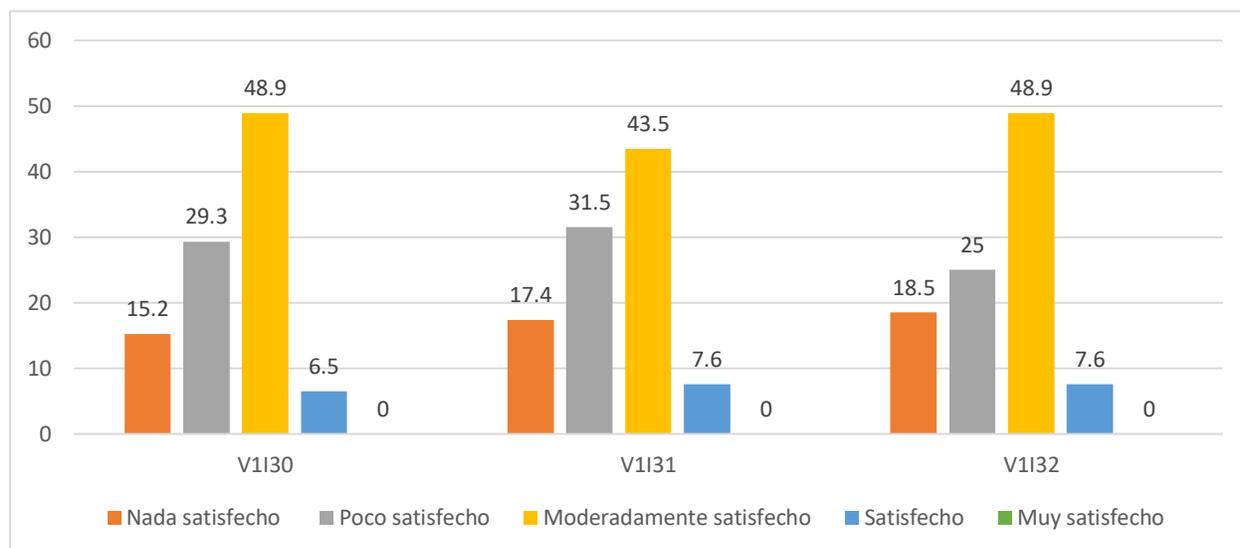
En conclusión, para la Seguridad en el Trabajo (Ítems 15 -29), se puede apreciar que resalta la satisfacción moderada de parte de los trabajadores de acuerdo con las preguntas relacionadas a esta dimensión. Los cuales analizan la seguridad que sientes que la empresa le otorga a cada uno de los trabajadores en su aspecto profesional pero que también puede influir en

lo personal. Sin embargo, un 35% de trabajadores llegó a mostrarse poco satisfecho respecto a la equidad en cuanto a oportunidades de capacitación. Cabe resaltar que en varios ítems la valoración de “muy satisfecho” obtuvo un 0%, mientras que en la valoración de “satisfecho”, no se logró superar en 11%. Evidenciando que la empresa ha descuidado el tema de seguridad y debe recuperar a ese porcentaje de trabajadores que se sienten descuidada.

- **INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO**

Figura 9

Gráfico de Barras de los ítems 30, 31 y 32 Relacionadas a la Dimensión Integración al Puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I30: Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.

V1I31: Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.

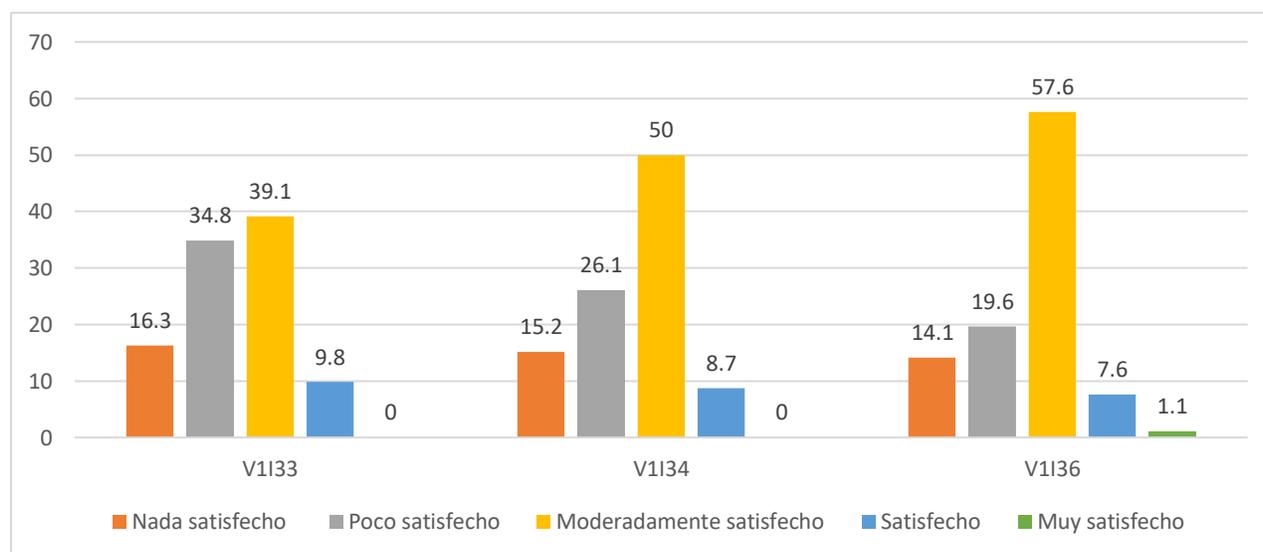
V1I32: Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.

Análisis:

Menos del 50% de trabajadores ha manifestado sentirse moderadamente satisfechos en la solución de conflictos en el trabajo con el apoyo de los jefes y compañeros (ítem 30, 31 y 32). Lo que resalta es que más del 15% si se muestra nada satisfecho al respecto. Los ítems incluyen la solución de conflictos a través del diálogo, solidaridad entre compañeros de trabajo y disposición de las jefaturas para el desempeño de actividades y solución de problemas.

Figura 10

Gráfico de Barras de los ítems 33, 34 y 36 Relacionadas a la Dimensión Integración al Puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I33: Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.

V1I34: Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.

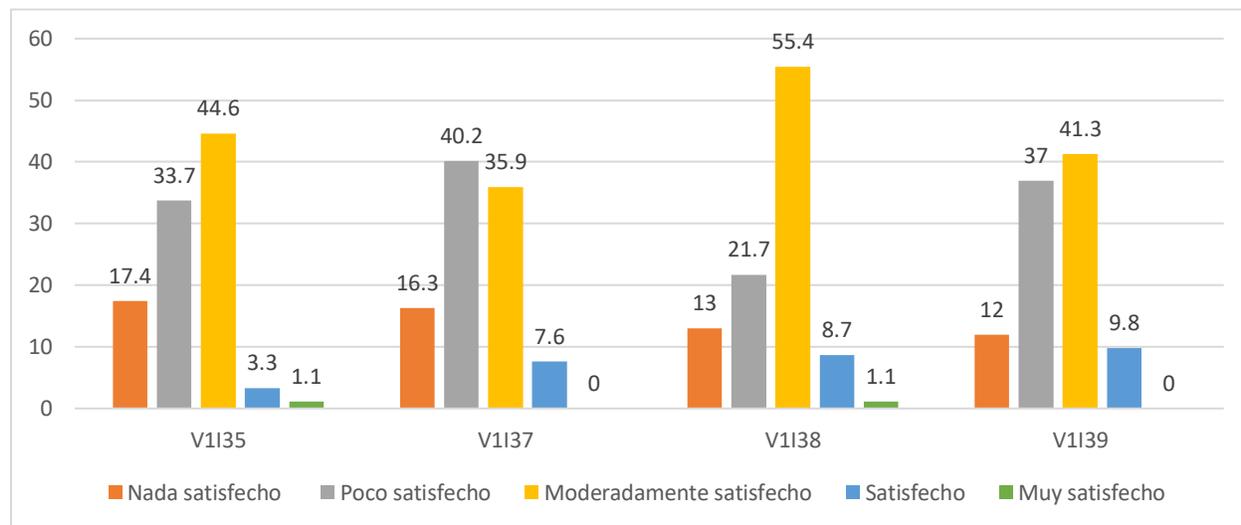
V1I36: Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.

Análisis:

Con respecto al trato entre compañeros, el trabajo colectivo ante dificultades y la contribución del trabajo por el logro de objetivos comunes, aproximadamente 57% manifestaron sentirse moderadamente satisfechos (ítem 33, 34 y 36). En el aspecto personal de cada trabajador, un 17% consideró que no se siente nada motivado para estar activo en el trabajo, mientras que, solo un 44% moderadamente satisfecho. En promedio, un 55% de trabajadores se siente moderadamente satisfecho según su percepción en cuanto a la frecuencia del respeto de su empresa hacia sus derechos laborales.

Figura 11

Gráfico de Barras de los ítems 35, 37, 38 y 39 Relacionadas a la Dimensión Integración al Puesto de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Leyenda:

VII35: Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.

VII37: Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.

VII38: Corresponde a la frecuencia en que en la empresa se respetan mis derechos laborales.

VII39: Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.

Análisis:

Por otro lado, la percepción que tienen acerca de su puesto de trabajo con su preparación académica y/o capacitación (ítem 37), más del 40% se mostró poco satisfecho. Respecto a la afirmación sobre la búsqueda de mecanismos para quitar los obstáculos del logro de objetivos y metas laborales (ítem 39), más del 75% se mostró poco y moderadamente satisfecho. Un 51.1% de trabajadores manifestó sentirse entre nada y poco satisfecho con respecto a la motivación que le permita estar activo en el trabajo (ítem 35). En cuanto a la frecuencia con que se respetan los derechos laborales (ítem 38), un 77% se mostró entre poco y moderadamente satisfecho.

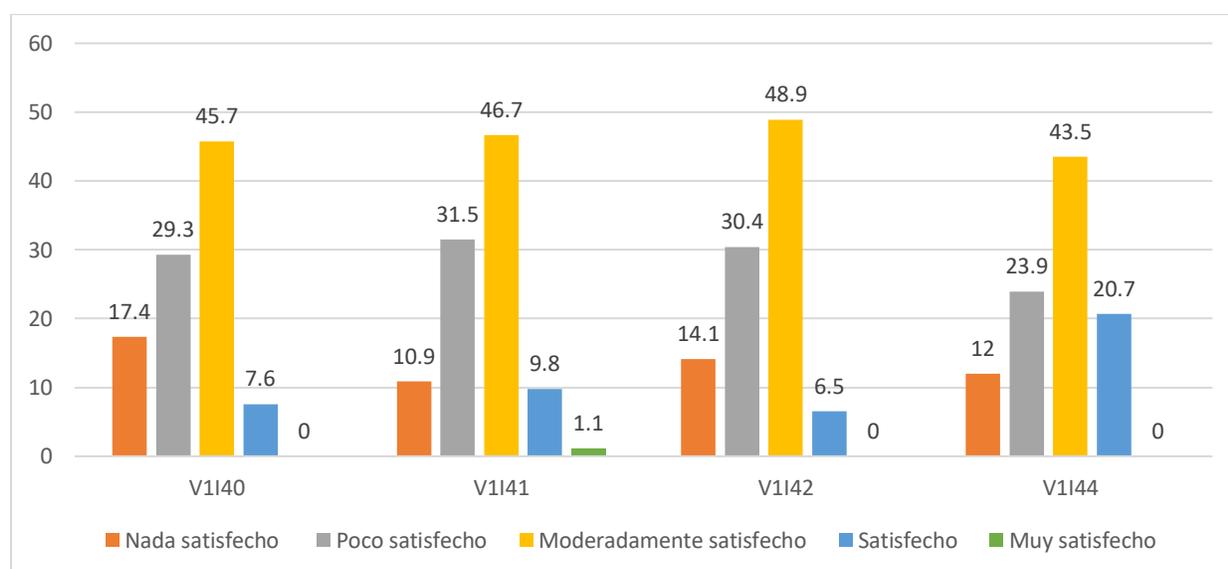
En conclusión, respecto a la integración al puesto de trabajo (Ítems 30 -39), se puede apreciar que resalta en cuanto a los porcentajes de respuesta, la satisfacción moderada. Aquí resalta el trabajo colectivo, el liderazgo y que tan identificado, cómodo y motivado se pueda sentir el trabajador con su puesto y entorno. Sin embargo, hasta un 40% se ha mostrado poco satisfecho respecto a la relación que existe entre su preparación profesional y su puesto de trabajo. En varios ítems la valoración de “muy satisfecho” obtuvo un 0%, mientras que en la valoración de “satisfecho”, no logró superar el 9%. Finalmente, se ha logrado evidenciar que se

necesita reforzar el trabajo en equipo y la notoriedad que debe tener el líder, así como también buscar la motivación de los trabajadores a través de herramientas que permitan valorar su aporte.

- **SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO**

Figura 12

Gráfico de Barras de los ítems 40, 41, 42 y 44 Relacionadas a la Dimensión Satisfacción Por el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Leyenda:

V1140: Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es.

V1141: Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.

V1142: Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es.

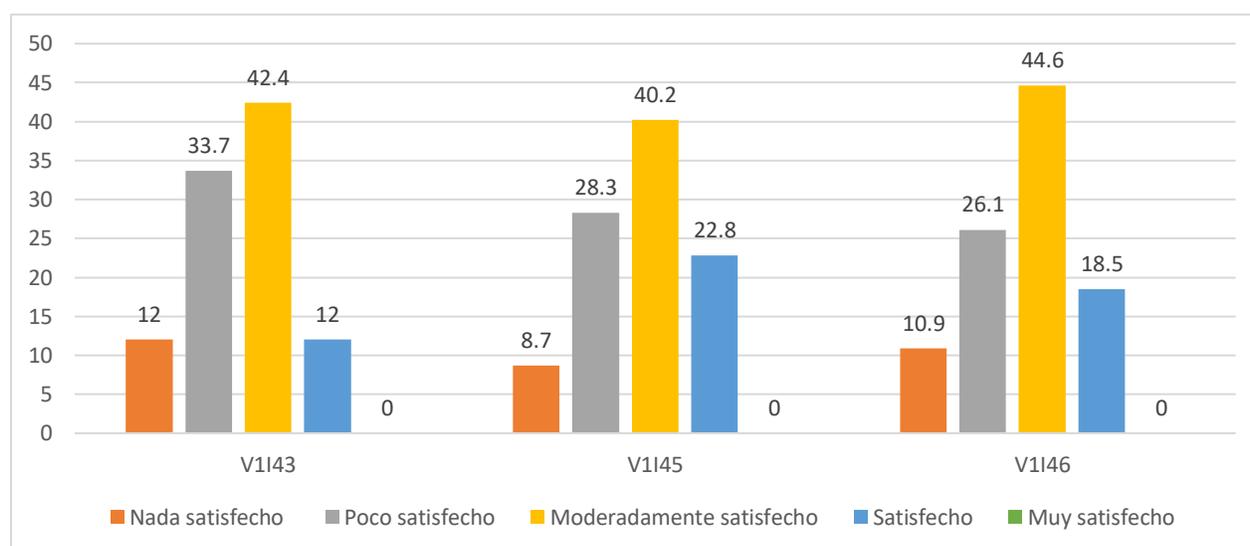
V1144: Satisfacción que siento en relación con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.

Análisis:

Respecto al grado de satisfacción sobre el desempeño como profesional, uso de habilidades y potenciales, y la oportunidad respecto a iniciativas (ítem 40, 41, 42 y 44), un 75% se muestra entre poco y moderadamente satisfecho.

Figura 13

Gráfico de Barras de los ítems 43, 45 y 46 Relacionadas a la Dimensión Satisfacción Por el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1143: Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.

V1145: Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro

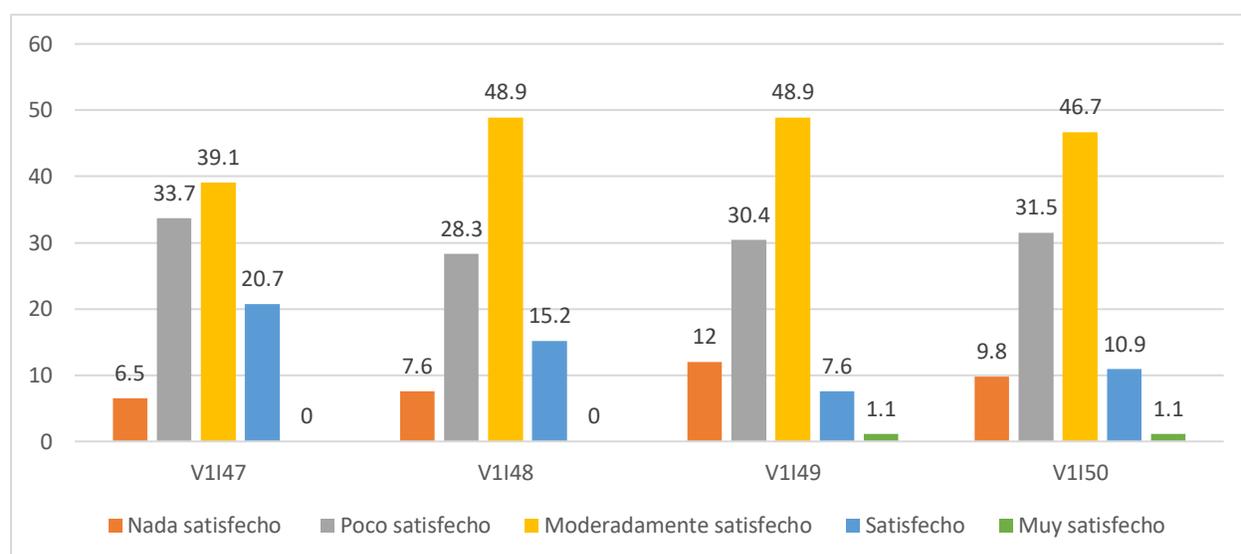
V1146: En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.

Análisis:

Aproximadamente, más del 40% se encuentra satisfecho con respecto a la realización de tareas asignadas, al turno de trabajo asignado y la cantidad de trabajo que realiza (ítem 43, 45 y 46).

Figura 14

Gráfico de Barras de los ítems 47, 48, 49 y 50 Relacionadas a la Dimensión Satisfacción Por el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1147: Mi grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es.

V1148: En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.

V1149: Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.

V1150: Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.

Análisis:

Aproximadamente, el 72% de trabajadores se ha mostrado entre poco y moderadamente satisfecho, con respecto al lugar de trabajo en comparación con empresas del sector (ítem 47). Mientras que, con respecto a la duración de la jornada de trabajo (ítem 48), un 48% se siente moderadamente satisfecho. En caso del reconocimiento recibido y forma de contratación que mantienen actualmente los trabajadores (ítem 49 y 50), más del 30% se encuentra poco satisfecho, y menos del 50% moderadamente.

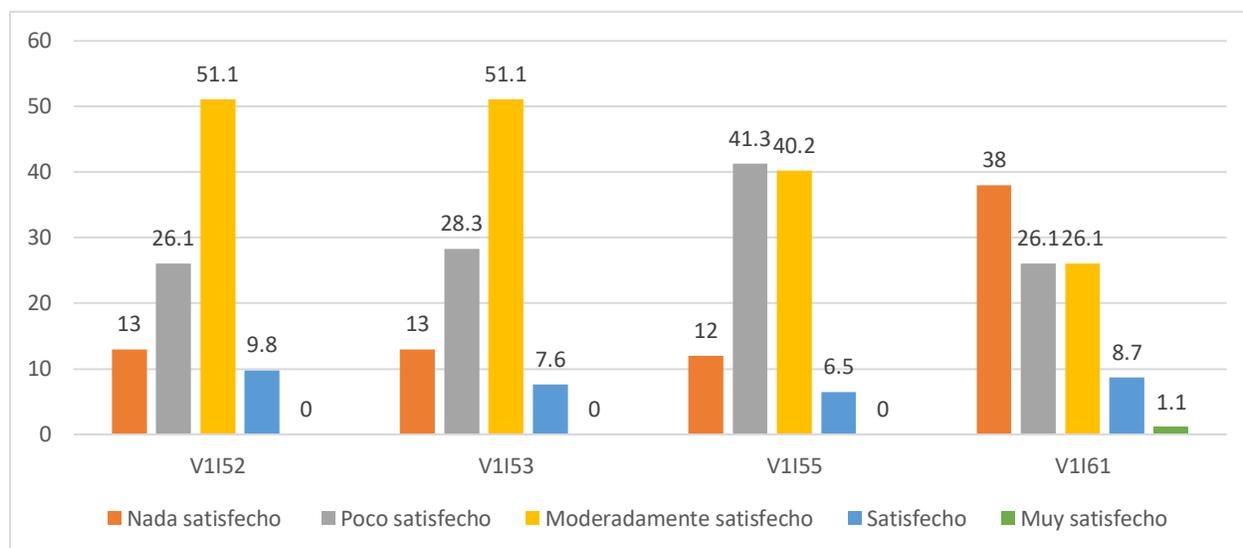
Solo en el caso de tres ítems se consideraron una valoración del 1.1%, la máxima, con respecto a sentirse “muy satisfecho”, estos respecto al desempeño, reconocimiento y contratación.

En conclusión, se logra reconocer una satisfacción moderada por el trabajo (Ítems 40 - 50). Sin embargo, la empresa tiene trabajo por hacer respecto al tema de fidelización con la empresa ya que si se percibe un porcentaje considerable con poca satisfacción en comparación con otras empresas. De igual manera, la valoración de “muy satisfecho” obtuvo un 0%, mientras que en la valoración de “satisfecho”, logró una mejoría, obteniendo hasta un 22% en algunos ítems. Finalmente, debe considerarse que esto gira entorno a que tan cómodo y conforme se siente el trabajador con la empresa, y mejorar algunas medidas a favor de ambos.

- BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO

Figura 15

Gráfico de Barras de los ítems 52, 53, 55 y 61 Relacionadas a la Dimensión Bienestar Logrado través del Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I52: Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.

V1I53: Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.

V1I55: Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.

V1I61: Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.

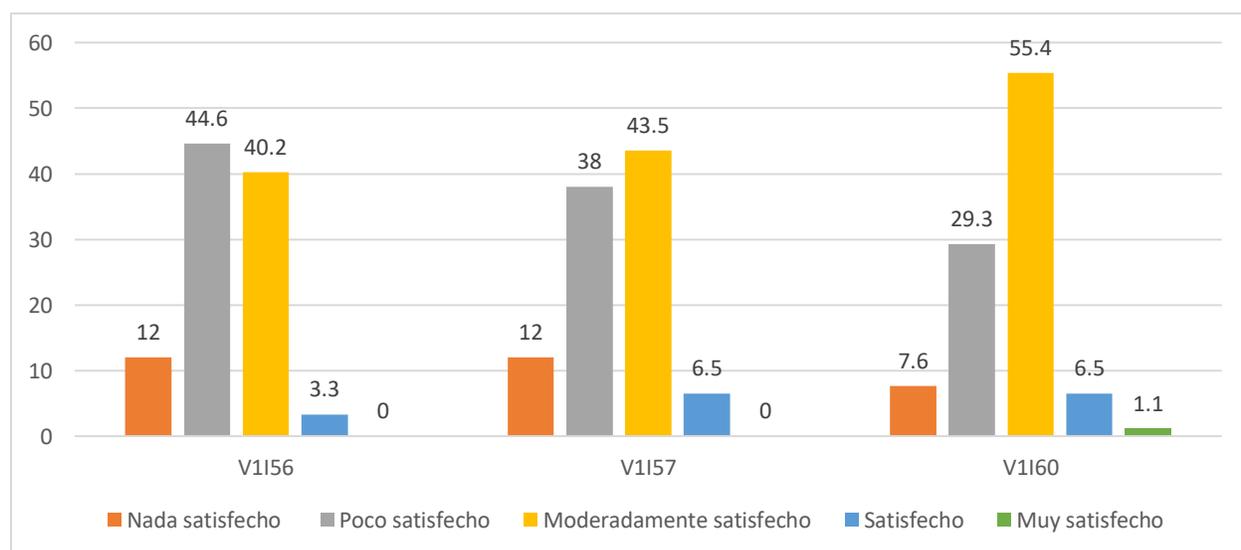
Análisis:

Más del 75% ha manifestado sentirse poco y moderadamente satisfecho con respecto al bienestar percibido a través de su trabajo. Estos ítems incluyen la percepción respecto a su integridad en cuanto a capacidades física, mentales y sociales para el desempeño de actividades

diarias como laborales. Asimismo, también respecto al tipo y acceso de alimentación, su cantidad y calidad (ítem 52 y 55). Un 38% de los trabajadores considera que no se sienten nada satisfechos respecto al logro de sus objetivos, en la empresa (ítem 61). Más del 75% se mostró entre poco y moderadamente satisfecho con respecto a las habilidades y destrezas de las actividades laborales diarias (ítem 53). Además, también considera lo identificado que se sienten los trabajadores con los objetivos de la empresa y que contribuye con la buena imagen que tiene la empresa.

Figura 16

Gráfico de Barras de los ítems 56, 57 y 60 Relacionadas a la Dimensión Bienestar Logrado través del Trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1156: Las personas perciben que mi trabajo es útil.

V1157: Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.

V1160: El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.

Análisis:

En el caso de la calidad de servicios básico y distribución de viviendas tomando en cuenta factores como el tamaño de las familias (ítem 57 y 60), se muestran moderadamente satisfechos en aproximadamente 40%. Con respecto a la afirmación sobre si “las personas perciben que sus trabajos sean útiles” (ítem 56), un 44% de trabajadores manifestó sentirse poco satisfecho.

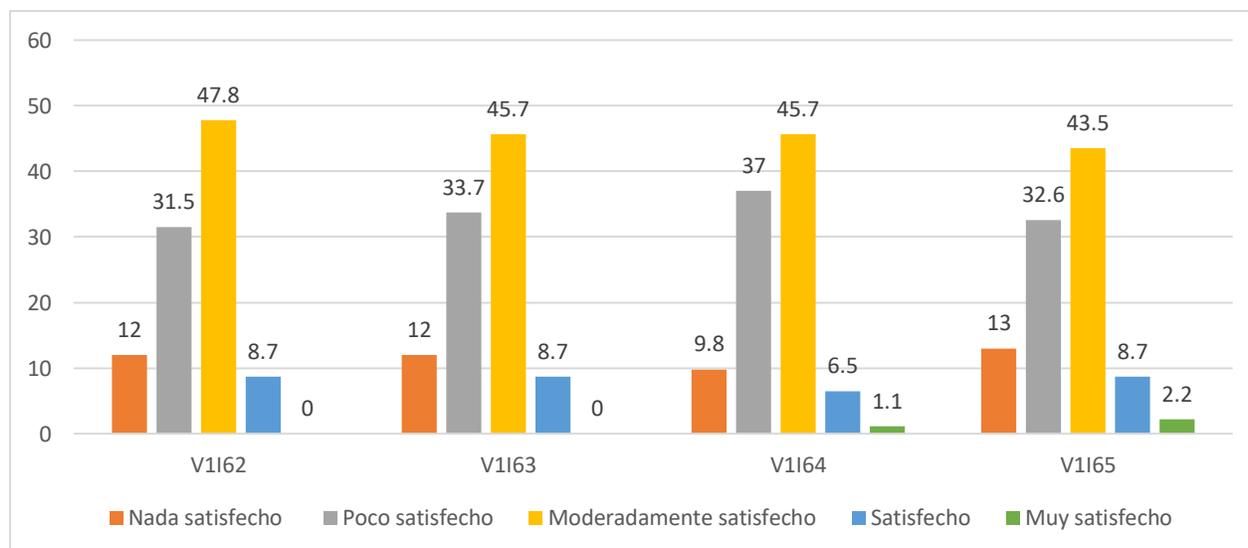
Los tres últimos ítems tuvieron una consideración de “muy satisfecho” por parte de sus trabajadores, llegando a un 2.2%. Estos relacionados a integridad, vivienda y compromiso con el logro de objetivos.

En conclusión, se logra reconocer respecto al bienestar logrado a través del trabajo (Ítems 51 -61) que resalta una satisfacción moderada. Esta dimensión abarca temas un poco más personales del trabajador pero que tienen cierta relación con lo generado a través de su trabajo. Entre los resultados, resaltó el 38% de “nada satisfecho” respecto hacia el compromiso que tiene el trabajador respecto al logros de sus objetivos. De igual forma, la valoración de “muy satisfecho” no alcanzó un el 10% en alguno de los ítems. Finalmente, debe considerarse que, si bien hay aspectos externos no relacionados totalmente con la empresa, a percepción que tenga el trabajador respecto a esto puede generar consecuencias en su desempeño.

- **DESARROLLO PERSONAL**

Figura 17

Gráfico de Barras de los ítems 62, 63, 64 y 65 Relacionadas a la Dimensión Desarrollo Personal.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I62: Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.

V1I63: Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.

V1I64: Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.

V1I65: Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.

Análisis:

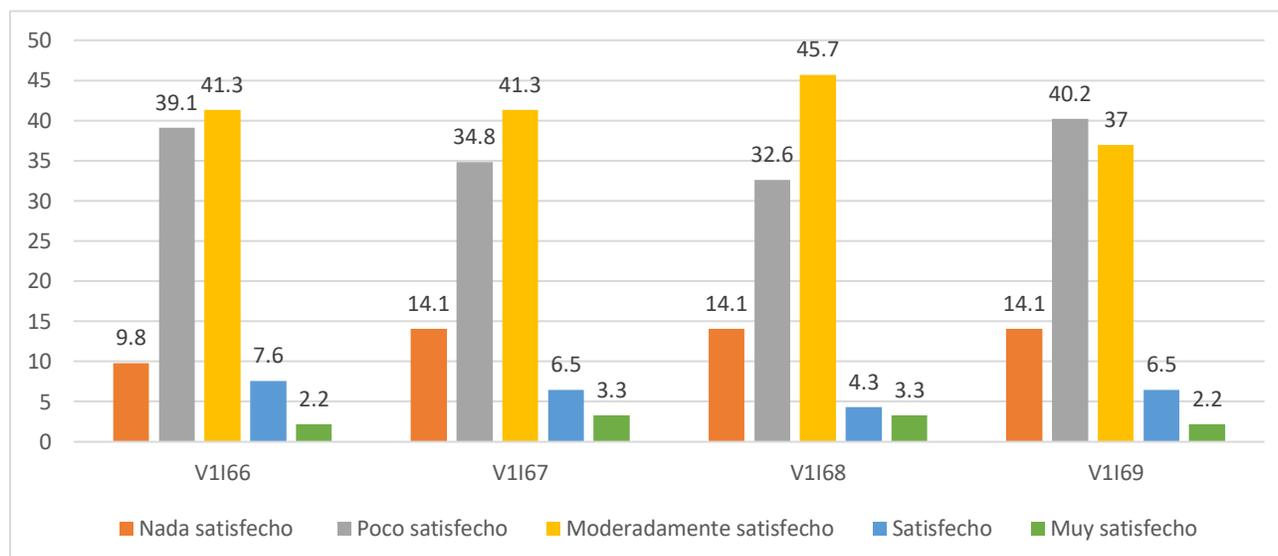
Más del 45% de trabajadores considera que se siente moderadamente satisfecho con respecto a sus logros personales, potenciales y oportunidades de enfrentar cualquier situación debido a su trabajo actual (ítem 62, 63 y 64). Mientras que, menos del 45% ha manifestado

sentirse moderadamente satisfecho con la posibilidad de conseguir a base de su empleo, el tipo de vivienda con el que cuenta (ítem 65).

Figura 18

Gráfico de Barras de los ítems 66, 67, 68 y 69 Relacionadas a la Dimensión Desarrollo

Personal.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I66: Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.

V1I67: Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa.

V1I68: Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.

V1I69: Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa.

Análisis:

El reconocimiento por parte de usuarios o clientes por actividades de los trabajadores no suele ser frecuente (ítem 66), ya que en promedio un 40% lo consideró de poca y moderada

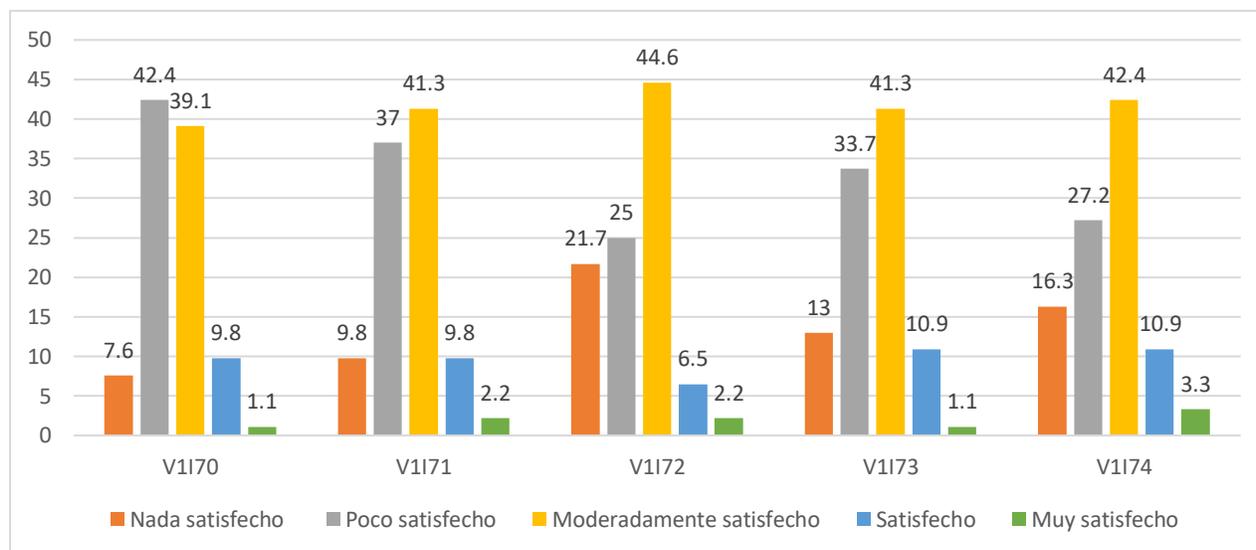
satisfacción. Así como también, una mejora en su nivel de vida y cuidados necesarios para mantener su integridad mental y física (ítem 67 y 68). En el caso del grado de compromiso que sienten acerca del logro de los objetivos de la empresa (ítem 69), un 40% manifestó sentirse poco satisfecho.

En conclusión, el desarrollo personal (Ítems 62 - 69) que analiza las potencialidades, la mejora continua respecto a las oportunidades laborales y el compromiso hacia el logro de objetivos, ha logrado evidenciar en su mayoría, una satisfacción moderada. Entre los resultados, resaltó el 40% de “poco satisfecho” respecto hacia el compromiso que siente el trabajador respecto al logro de objetivos de la empresa. De igual forma, la valoración de “muy satisfecho” no logró el 3% de los ítems. Finalmente, se debe tener en cuenta que hoy en día muchos trabajadores también tienen interés de participar en empresas que les aporte algún tipo de crecimiento profesional, caso contrario es poco probable que se sientan motivados o satisfechos con la empresa.

- ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE

Figura 19

Gráfico de Barras de los ítems 70, 71, 72, 73 y 74 Relacionadas a la Dimensión Administración del Tiempo Libre.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V1I70: Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).

V1I71: Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.

V1I72: Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.

V1I73: La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta.

V1I74: Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.

Análisis:

Con respecto a la afirmación “mis actividades laborales me dan la oportunidad de convivir con mi familia” (ítem 72), un 21.7% manifestó sentirse nada satisfecho. Además, un

35% manifiesta sentirse poco satisfecho con la posibilidad que sus actividades y horarios laborales les permitan participar de actividades domésticas y del cuidado de su familia (ítem 70 y 71). Un 75% de trabajadores manifestó sentirse entre poco o moderadamente satisfecho con respecto a la necesidad de llevar trabajo a casa (ítem 73). En la misma consideración, menos del 70% considera que el trabajo permite cumplir con actividades planeadas fuera de trabajo. Más del 85% de trabajadores manifiesta que en ciertas o pocas ocasiones la estructura organizativa y funcional ha permitido el cumplimiento de objetivos (ítem 74). Esto ha repercutido de igual forma en la asignación de responsabilidades y de autoridades con el fin de un adecuado seguimiento a las actividades.

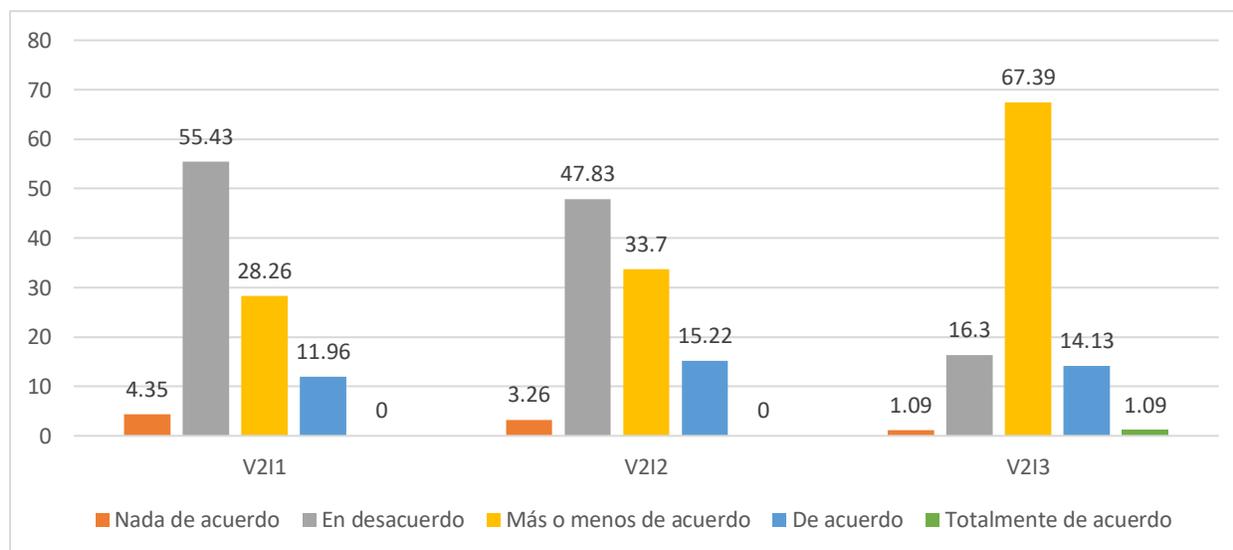
En conclusión, la administración del tiempo libre (Ítems 70 - 74) el cual revisa aspectos más personales del trabajador respecto a su entorno familiar y necesidades de su hogar, logró una percepción de satisfacción moderada, que no logró exceder el 44%. Cabe precisar que esta fue la única dimensión que no obtuvo un 0%, pero mantuvo porcentajes por debajo del 3% en cuanto a mostrarse “muy satisfechos” con algún ítem. Finalmente, se ha demostrado que hoy en día los trabajadores piden tener en cuenta también su vida personal, ya que su bienestar y tiempo equilibrado pueden garantizar un mejor resultado.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

• COMPROMISO AFECTIVO

Figura 20

Gráfico de Barras de los ítems 1, 2 y 3 Relacionadas a la Dimensión Compromiso Afectivo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V2I1: Sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta empresa.

V2I2: Realmente siento que los problemas de la empresa son míos.

V2I3: No siento un fuerte sentido de “pertenencia” con la empresa.

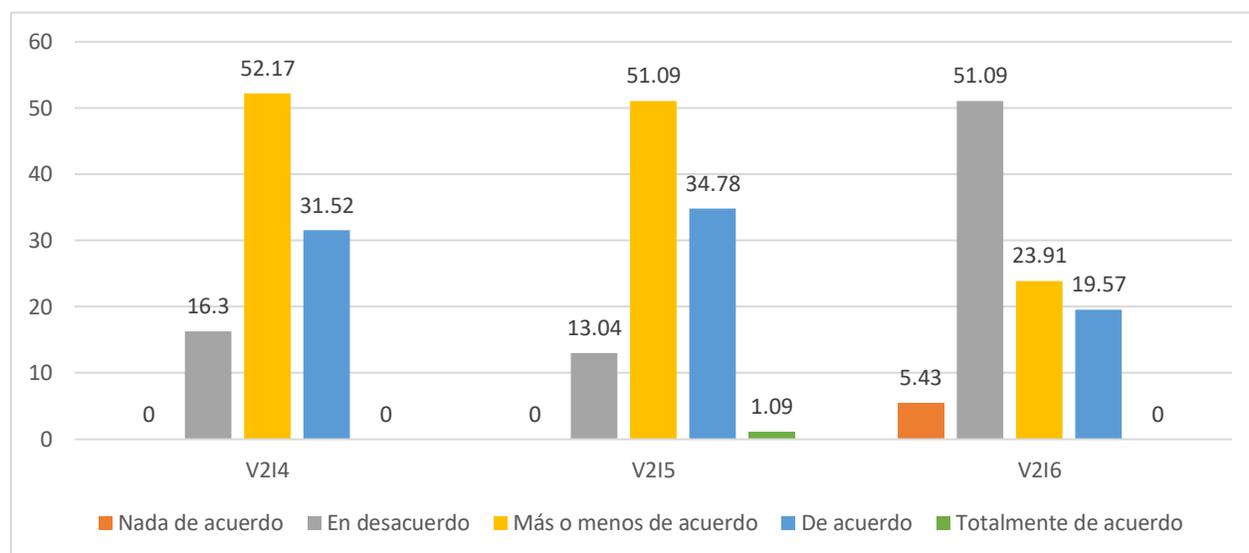
Análisis:

Un 55.4% de trabajadores manifestó sentirse en desacuerdo respecto a la afirmación “Sería feliz de pasar el resto de mi carrera con esta empresa” (ítem 1). Más del 50% de trabajadores manifestó no sentirse comprometido con los problemas que surgen en la empresa, un 33.7% se mostró más o menos de acuerdo (ítem 2). En el caso del sentido de pertenencia que

poseen los trabajadores hacia la empresa, un 67.4% manifestó estar más o menos de acuerdo (ítem 3).

Figura 21

Gráfico de Barras de los ítems 4, 5 y 6 Relacionadas a la Dimensión Compromiso Afectivo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V2I4: No me siento “apegado emocionalmente” a la empresa.

V2I5: No me siento como “parte de la familia” en la empresa.

V2I6: Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.

Análisis:

Respecto a la falta de apego emocional hacia la empresa, que sienten los trabajadores, un 83.7% manifestó estar entre “más o menos de acuerdo” y “de acuerdo” (ítem 4). En el caso de no sentirse como “parte de la familia”, un 85.9% consideró estar “más o menos de acuerdo” y “de acuerdo”, siendo el mayor porcentaje de desaprobación (ítem 5). Finalmente, respecto al

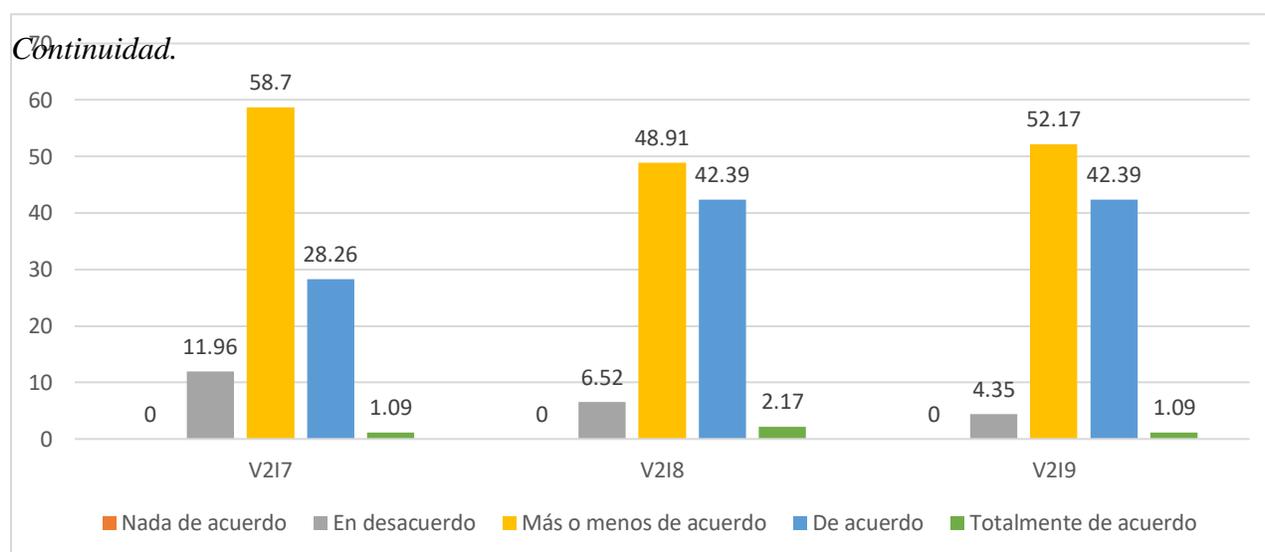
significado personal que representa la empresa para cada uno de sus trabajadores, más del 55% manifestó que este no tiene tanto valor (ítem 6).

En conclusión, respecto al compromiso afectivo (Ítems 01 - 06), podemos deducir que la encuesta ha evidenciado la carencia de compromiso que sienten los trabajadores hacia la empresa. En referencia a los ítems que analizan esta dimensión hemos visto que la proporción de empleados se muestra en promedio “más o menos de acuerdo”. Sin embargo, la escala “en desacuerdo” y “de acuerdo” alcanza también porcentaje considerables, de hasta 55% y 34%, respectivamente. Finalmente, se ha evidenciado que muchos trabajadores no tienen pensado permanecer en la empresa y que no se sienten tan identificados con la misma, pero cumplen con sus funciones de forma profesional.

- **COMPROMISO DE CONTINUIDAD**

Figura 22

Gráfico de Barras de los ítems 7, 8 y 9 Relacionadas a la Dimensión Compromiso De



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V2I7: En este momento, permanecer en la empresa es tanto una necesidad como un deseo.

V2I8: Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, incluso si quisiera.

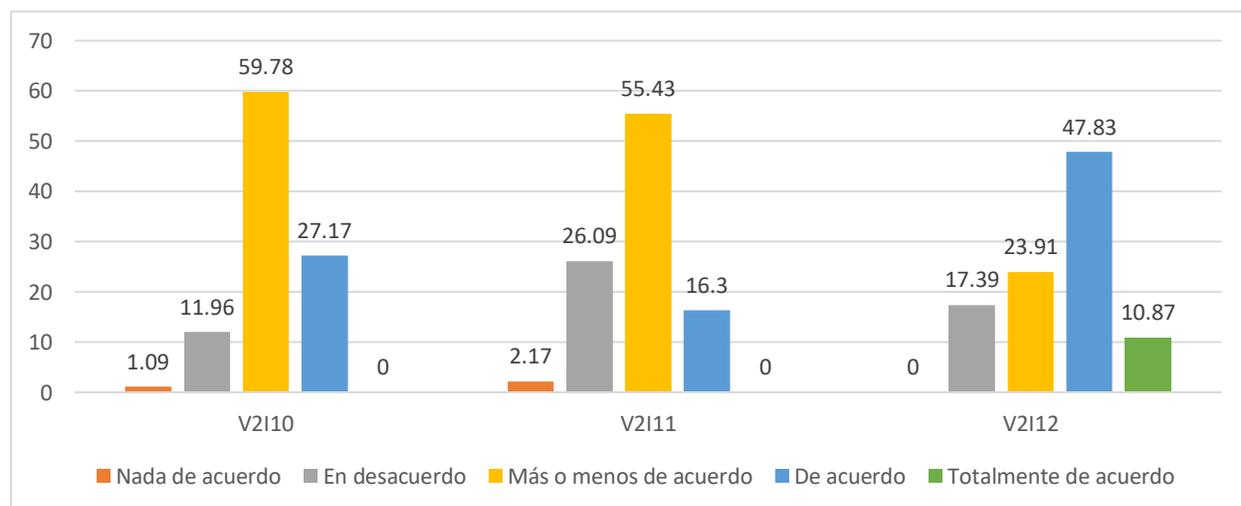
V2I9: Gran parte de mi vida se vería interrumpida si decidiera dejar la empresa ahora.

Análisis:

En promedio, un 87% de trabajadores manifestó sentirse entre “más o menos de acuerdo” y “de acuerdo” respecto a su permanencia en la empresa tanto por necesidad como deseo (ítem 7). Un 42.4% de trabajadores manifestó estar de acuerdo con respecto a la dificultad que sienten de dejar la empresa en este momento, inclusive siendo lo que más desea. Solo un 6.5% se mostró en desacuerdo de esta afirmación (ítem 8). Respecto a la afirmación “gran parte de mi vida se vería interrumpida si decidiera dejar mi empresa ahora”, un 94.5% de trabajadores se mostró “más o menos de acuerdo” y “de acuerdo” (ítem 9).

Figura 23

Gráfico de Barras de los ítems 10, 11 y 12 Relacionadas a la Dimensión Compromiso De Continuidad.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V2I10: Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar la empresa.

V2I11: Si no hubiera puesto tanto de mí en la empresa, podría considerar trabajar en otra parte.

V2I12: Una de las pocas consecuencias negativas de dejar la empresa sería la escasez de alternativas disponibles.

Análisis:

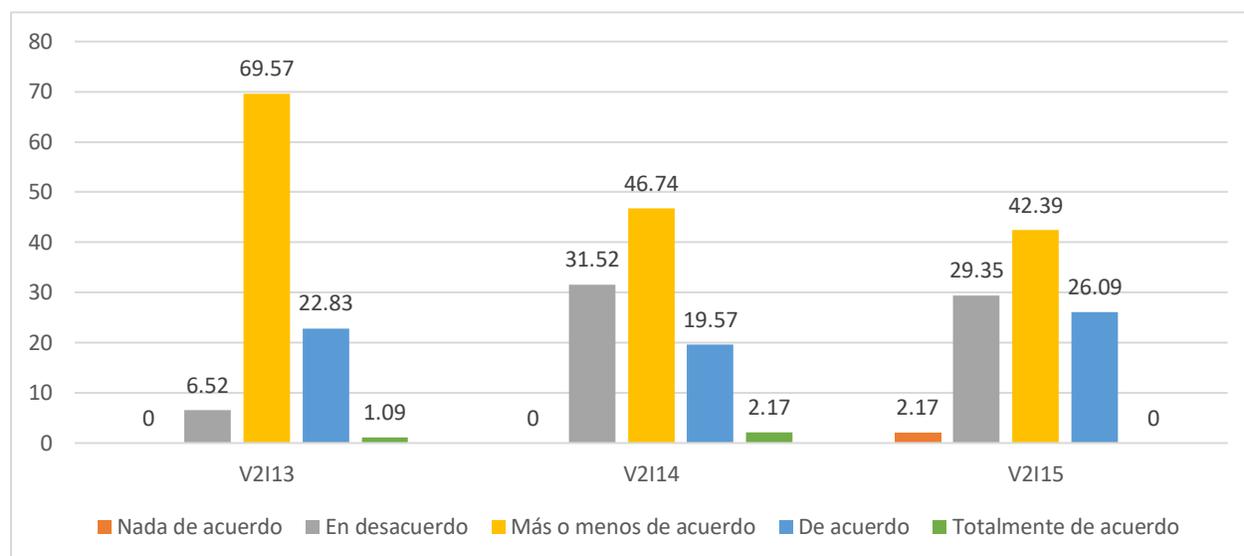
Cerca del 60% de trabajadores manifestó sentirse “más o menos de acuerdo” respecto a las pocas opciones que posee para dejar la empresa. Un 27.2% de trabajadores se mostró “de acuerdo” con dicha afirmación (ítem 10). Un 77.1% de trabajadores se manifiesta entre “más o menos de acuerdo” y “de acuerdo” respecto a trabajar en otra empresa, de no haber aportado tanto en la actual. Un 26.1% se mostró en desacuerdo con tal afirmación (ítem 11). Por otro lado, un 10.9% de trabajadores se mostró “totalmente de acuerdo” respecto a que la escasez de posibilidades laborales como una de las razones para no dejar la empresa. Seguido por un 47.8% que se mostró “de acuerdo” (ítem 12).

En conclusión, respecto al compromiso de continuidad (Ítems 7 - 12), se ha evidenciado que la gente ha mostrado mayor aprobación respecto a los ítems señalados. Inclusive solo dos de ellos cuentan con 0% respecto a la valoración de “totalmente de acuerdo”. Cabe señalar que este compromiso analiza la posibilidad de un alejamiento de la empresa por motivos diversos pero relacionados a su sentir en la empresa, respecto a la situación que se vive actualmente en el país, como resulta la pandemia, podría influir mucho en su valoración y decisión. Finalmente, podemos precisar que existe posibilidad de que muchas de las respuestas se hayan visto influenciadas por la parte económica y laboral del país.

- **COMPROMISO NORMATIVO**

Figura 24

Gráfico de Barras de los ítems 13, 14 y 15 Relacionadas a la Dimensión Compromiso Normativo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V2I13: No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa.

V2I14: Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar la empresa ahora.

V2I15: Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora.

Análisis:

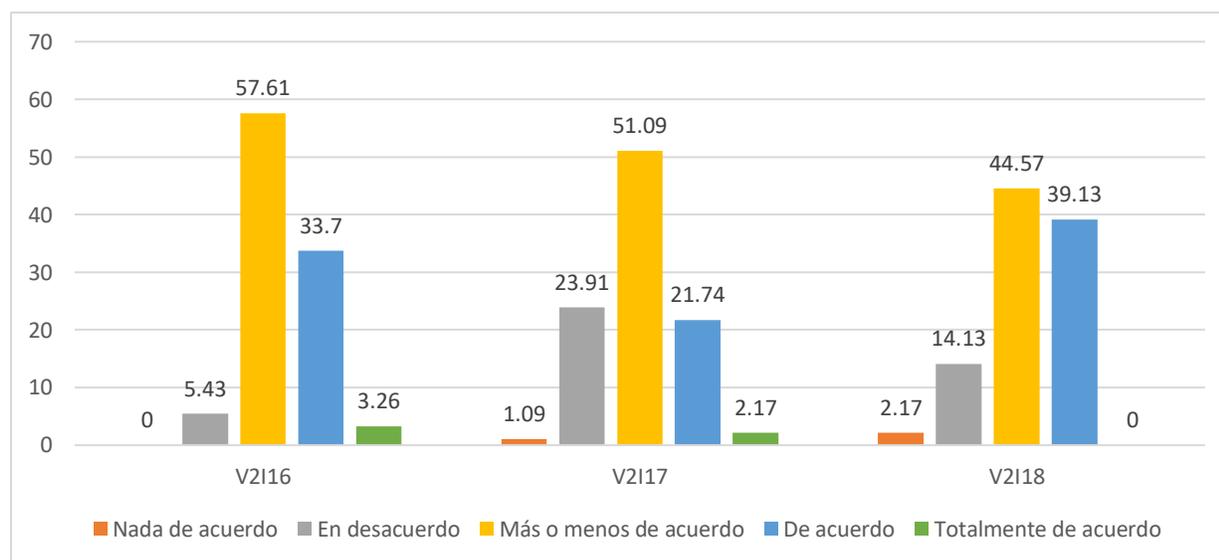
Un 69.6% de trabajadores manifestó sentirse “más o menos de acuerdo” con respecto a la obligación que consideran tener con la empresa respecto a su permanencia (ítem 13). Evaluando dejar la empresa en este momento, inclusive siendo una ventaja personal, un 46.7% de trabajadores se mostró “más o menos de acuerdo” y un 31.5%, “en desacuerdo” (ítem 14). Con

respecto a la sensación de culpabilidad que les generaría dejar la empresa en este momento, un 29.4% se mostró “en desacuerdo” mientras que un 42.4% “más o menos de acuerdo” (ítem 15).

Figura 25

Gráfico de Barras de los ítems 16, 17 y 18 Relacionadas a la Dimensión Compromiso Normativo.

Normativo.



Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

V2I16: Esta empresa merece mi lealtad.

V2I17: No dejaría la empresa en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.

V2I18: Le debo mucho a la empresa.

Análisis:

Un 57.6% de trabajadores se mostró “más o menos de acuerdo” respecto a la lealtad que consideran que merece la empresa de su parte y un promedio de 37%, “de acuerdo” (ítem 16). En el caso de no dejar la empresa en este momento por sentir una especie de obligación con el resto de los compañeros, un 51% se mostró “más o menos de acuerdo”. Por otro lado, un 23.9% de

trabajadores se manifestó “en desacuerdo” (ítem 17). Finalmente, un 39.1% de trabajadores considera deberle mucho a la empresa, mientras que un 44.6% no lo considera tanto así, manifestando estar “más o menos de acuerdo” (ítem 18).

En conclusión, respecto al compromiso normativo (Ítems 13 - 18), en muchos ítems la proporción de empleados que muestra su compromiso ha manifestado sentirse “más o menos de acuerdo” con porcentajes de respuesta que van entre el 42% hasta 69%. Cabe resaltar que los ítems giran entorno a la permanencia del trabajador en la empresa, donde la mayoría considera que no tendría problema alguno en deslindarse o buscar otro empleo. Finalmente, podemos precisar que no se evidencia factores importantes para el trabajador que le permitan decidir permanecer en la empresa o le genere cierto compromiso con la gente que le rodee, inclusive.

3.2.1. Prueba de Normalidad de Calidad de Vida Laboral.

- **Soporte Institucional:**

Los datos del soporte institucional para el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

- i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H_0 : El soporte institucional para el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : El soporte institucional para el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

- ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en el Soporte Institucional Para el Trabajo.

Soporte Institucional para el trabajo	Estadístico	0.147
	Sig.	0.000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que el soporte institucional para el trabajo no sigue una distribución normal.

- **Hipótesis Específica 2.**

Los datos de la seguridad en el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H_0 : La seguridad en el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : La seguridad en el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 9

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la Seguridad en el Trabajo.

Seguridad en el trabajo	Estadístico	0.177
	Sig.	0.000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que la seguridad en el trabajo no sigue una distribución normal.

- **Hipótesis Específica 3.**

Los datos de la integración al puesto de trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H_0 : La integración al puesto de trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : La integración al puesto de trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 10

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la Integración al Puesto de Trabajo.

Integración al puesto de trabajo	Estadístico	0.193
	Sig.	0.000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que la integración al puesto de trabajo no sigue una distribución normal.

- **Hipótesis Específica 4.**

Los datos de la satisfacción por el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H_0 : La satisfacción por el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : La satisfacción por el trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 11

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la Satisfacción por el Trabajo

Satisfacción por el trabajo	Estadístico	0.183
	Sig.	0.000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que la satisfacción por el trabajo no sigue una distribución normal.

- **Hipótesis Específica 5.**

Los datos del bienestar logrado a través del trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H_0 : El bienestar logrado a través del trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : El bienestar logrado a través del trabajo en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 12

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en el Bienestar Logrado a Través del Trabajo

Bienestar logrado a través del trabajo	Estadístico	0.113
	Sig.	0.006
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.006 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que el bienestar logrado a través del trabajo no sigue una distribución normal.

• **Hipótesis Específica 6.**

Los datos del desarrollo personal de los trabajadores en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

H_0 : El desarrollo personal de los trabajadores en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : El desarrollo personal de los trabajadores en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 13

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en el Desarrollo Personal del Trabajador

Desarrollo personal del trabajador	Estadístico	0.113
	Sig.	0.000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que el desarrollo personal del trabajador no sigue una distribución normal.

• Hipótesis Específica 7.

Los datos de la administración del tiempo libre en la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H_0 : La administración del tiempo libre en la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : La administración del tiempo libre en la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 14

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en la Administración del Tiempo Libre.

Administración del tiempo libre	Estadístico	0.144
	Sig.	0.000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que la administración del tiempo libre no sigue una distribución normal.

3.2.2. Prueba de normalidad de Compromiso organizacional

• **Hipótesis Específica 1.**

Los datos del Compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC, se distribuye con una distribución normal.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H_0 : El compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : El compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 15

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en el Compromiso Afectivo.

Compromiso afectivo	Estadístico	0,181
	Sig.	0,000
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que el Compromiso afectivo no sigue una distribución normal.

- **Hipótesis Específica 2.**

Los datos del Compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC, siguen una distribución normal.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H_0 : El compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC., sigue una distribución normal.

H_1 : El compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC., no sigue una distribución normal.

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 16

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en el Compromiso de Continuidad.

Compromiso de continuidad	Estadístico	0,131
	Sig.	0,001
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.001 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que el compromiso de continuidad no sigue una distribución normal.

- **Hipótesis Específica 3.**

Los datos del Compromiso de normativa en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC, siguen una distribución normal.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

H_0 : El compromiso normativo en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC., siguen una distribución normal.

H_1 : El compromiso normativo en los trabajadores de la empresa JM LUDAFSA SAC., no siguen una distribución normal.

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 17

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov en el Compromiso Normativo

Compromiso normativo	Estadístico	0,130
	Sig	0,001
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.001 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, no se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, hay evidencia estadística para afirmar que el compromiso normativo no sigue una distribución normal.

3.2.3. Contrastación de las hipótesis

Correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman fue creado por Charles Edward Spearman, como forma de fortalecer su teoría bifactorial de inteligencia en la que ya llevaba tiempo trabajando, dando paso al desarrollo de una técnica estadística. Parte de su trabajo también dio un aporte al coeficiente de correlación que termino llevando su nombre, de modo que permitía medir el rendimiento por separado de cada una de las variables y su grado de asociación (Martínez et al., 2009).

Para la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman se debe tomar en cuenta el valor resultante en base a los datos recopilados. Los rangos de los valores, se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 18

Interpretación del Coeficiente de Correlación, según el valor.

<u>Valor</u>	<u>Concepto</u>
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta.
<- 1.00, -0.90]	Correlación negativa muy alta.
<-0.90, -0.70]	Correlación negativa alta.
<-0.70, -0.40]	Correlación negativa moderada
<-0.40, - 0.20]	Correlación negativa muy baja
<-0.20, -0.00>	Correlación negativa baja.
0.00	Correlación nula.
<0.00, 0.20]	Correlación positiva muy baja.
<0.20, 0.40]	Correlación positiva baja.
<0.40, 0.70]	Correlación positiva moderada.
<0.70, 0.90]	Correlación positiva alta
<0.90, 1.00>	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Elaboración propia

Para la contrastación de las hipótesis (general y específicas), nos basamos en la medición del coeficiente de correlación de Spearman, que mide la intensidad y la dirección en que dos variables están relacionadas.

- **Hipótesis general.**

Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- i) **Planteamiento de las hipótesis.**

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

- ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

- iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la Calidad de vida laboral y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso Organizacional</u>
Calidad de	Correlación de Spearman	0.276
Vida Laboral	Sig	0.008
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

- iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.008 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional es significativa. Además, se observa que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.276 (con Sig = 0.008 < 0.05), lo cual indica que existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. Por lo cual se concluye, que la calidad de vida laboral es un aspecto importante en relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa.

Tabla 20

Correlaciones entre dimensiones de Calidad de vida laboral vs Compromiso organizacional

Rho de Spearman			<u>Compromiso Organizacional</u>
	Soporte institucional para el trabajo	Coeficiente de correlación	0.180
		Sig. (bilateral)	0.086
		N	92
	Seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	0.214
		Sig. (bilateral)	0.041
		N	92
	Integración al puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	0.237
		Sig. (bilateral)	0.023
		N	92
	Satisfacción por el trabajo	Coeficiente de correlación	0.293
		Sig. (bilateral)	0.005

	N	92
Bienestar logrado a través del trabajo	Coeficiente de correlación	0.243
	Sig. (bilateral)	0.020
	N	92
Desarrollo personal del trabajador	Coeficiente de correlación	0.309
	Sig. (bilateral)	0.003
	N	92
Administración del tiempo libre	Coeficiente de correlación	0.327
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	92

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

Fuente: Elaboración Propia.

- **Hipótesis Específica 1.**

Existe relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

- i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

- ii) **Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.**

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 21

Correlación de Spearman entre el Soporte institucional y el Compromiso organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Soporte Institucional para el trabajo	Correlación de Spearman	0.180
	Sig	0.086
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.086 > 0.05$, no se rechaza H_0 .

v) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre el soporte institucional y el compromiso organizacional no es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.180, este es un valor pequeño, (con Sig = 0.086 > 0.05). Por lo cual se concluye, que el soporte institucional es un aspecto de percepción individual, y esta no tiene relación significativa con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 2.**

Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 22

Correlación de Spearman entre la Seguridad en el Trabajo y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Seguridad en el trabajo	Correlación de Spearman	0.214
	Sig	0.041
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.041 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.214 (con Sig = 0.041 < 0.05). Por lo cual se concluye, que la seguridad en el trabajo tiene

relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 3.**

Existe relación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 23

Correlación de Spearman entre la Integración al puesto de trabajo y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Integración al puesto de trabajo	Correlación de Spearman	0.237
	Sig	0.023
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.023 < 0.05$, se rechaza H_0 .

v) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.237 (con Sig = 0.023 < 0.05). Por lo cual se concluye, que la integración al puesto de trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 4.**

Existe relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 24

Correlación de Spearman entre la Satisfacción por el Trabajo y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Satisfacción por el trabajo	Correlación de Spearman	0.293
	Sig	0.005
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.005 < 0.05$, se rechaza H_0 .

vi) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.293 (con Sig = 0.005 < 0.05). Por lo cual se concluye, que la satisfacción por el trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 5.**

Existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

i) **Planteamiento de las hipótesis estadísticas.**

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

ii) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 25

Correlación de Spearman entre el Bienestar Logrado a través del Trabajo y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Bienestar logrado a través del trabajo	Correlación de Spearman	0.243
	Sig	0.020
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.020 < 0.05$, se rechaza H_0 .

vii) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.243 (con Sig = 0.020 < 0.05). Por lo cual se concluye, que el bienestar logrado a

través del trabajo tiene relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 6.**

Existe relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre el desarrollo personal del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre el desarrollo personal del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) Estadístico de prueba:

Tabla 26

Correlación de Spearman entre el Desarrollo Personal del Trabajador y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Desarrollo personal del trabajador	Correlación de Spearman	0.309
	Sig	0.003
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) Decisión:

Valor $p = 0.003 < 0.05$, se rechaza H_0 .

viii) Conclusión:

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre el desarrollo personal del trabajador y el compromiso organizacional es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.309 (con Sig = 0.003 < 0.05). Por lo cual se concluye, que el desarrollo personal del trabajador tiene relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

- **Hipótesis Específica 7.**

Existe relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.

i) Planteamiento de las hipótesis estadísticas.

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.)

ii) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

iii) **Estadístico de prueba:**

Tabla 27

Correlación de Spearman entre la Administración del Tiempo Libre y el Compromiso Organizacional.

		<u>Compromiso organizacional</u>
Administración del tiempo libre	Correlación de Spearman	0.327
	Sig	0.001
	N	92

Fuente: Elaboración Propia.

iv) **Decisión:**

Valor $p = 0.001 < 0.05$, se rechaza H_0 .

ix) **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 0.05, existe evidencia estadística para afirmar que la correlación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional es significativa. Esto se debe a que el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.327 (con Sig = 0.001 < 0.05). Por lo cual se concluye, que la administración del tiempo libre tiene relación con el compromiso organizacional de los empleados hacia la empresa JM LUDAFSA SAC.

Capítulo 4

4.1. Discusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, el valor del coeficiente de correlación de Spearman corresponde a un valor positivo en concreto 0,276 y una Sig. bilateral 0,008. Por lo tanto, se comprueba que existe una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. La presente investigación guarda relación con el artículo “Vista de Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades” (Pinela y Donawa, 2019). En el cual, se concluye que, al percibirse una gran calidad de vida laboral, se genera la satisfacción y por lo tanto impacta de manera positiva en el compromiso organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos, el valor del coeficiente de correlación de Spearman corresponde a un valor de 0,180 y una Sig. bilateral 0,086. Por lo tanto, se comprueba que no existe una relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos en esta investigación no guardan relación en su totalidad con el artículo “The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: the mediating effect of job satisfaction” (Mabasa, Ngirande y Shambare, 2016). En el cual se concluyó que, existe relación entre el soporte institucional y el compromiso organizacional, exceptuando el análisis individual de las dimensiones. Los resultados evidenciaron relación del soporte institucional con el compromiso afectivo y de continuidad, mas no con el normativo. Sin embargo, esto no ha evidenciado mayor riesgo, puesto que los trabajadores también demostraron sentirse satisfechos con su trabajo y esto mantiene a la par, su compromiso con la empresa.

Según los resultados obtenidos, el valor del coeficiente de correlación de Spearman corresponde a un valor de 0,214 y una Sig. bilateral 0,041. Por lo tanto, se comprueba que existe una relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos en esta investigación guardan relación con el artículo “Job Security Rule Changes and Employee Organizational Commitment” (Hur & Perry, 2019). En el cual se concluye que, la derogación de las reglas que se habían implementado como parte de una actualización generó un impulso en compromiso de los trabajadores. Asimismo, concluyó que el retorno a las reglas de protección tradicionales genera mayor seguridad para los trabajadores, repercutiendo asimismo en su compromiso laboral.

Con relación a los resultados obtenidos estadísticamente, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.237 y tiene una Sig. Bilateral 0.023. Por lo tanto, se comprueba que existe una relación significativa entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional. Este resultado guarda relación con el artículo “Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos” (Calderón Mafud et al., 2015). En el cual, se concluye que se deben implementar y dar valor a condiciones laborales óptimas, con comunicación de sobre las normas y formas de trabajo. Con la finalidad de que se permita la integración entre colaboradores, además de un incremento en el compromiso normativo.

Con relación a los resultados obtenidos estadísticamente, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.293 y una Sig. Bilateral 0.005. Por ende, se comprueba que existe una relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional. Este resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con el artículo “Satisfacción Laboral y Compromiso En Las Organizaciones De Rio Verde,

S.L.P.”(Gómez, Recio et al., 2013). En donde se concluye que existe satisfacción laboral, sin importar la estructura o jerarquía que maneja la empresa, así como las variables sociodemográficas y, por lo tanto, genera mayor compromiso organizacional.

Con relación a los resultados obtenidos estadísticamente, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.243 y una Sig. Bilateral 0.020. Por lo tanto, se comprueba que existe una relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional. Este resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con el artículo investigativo “Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la empresa” (Fonseca y Cruz, 2019). En el cual se concluye la importancia de prestar atención al bienestar subjetivo de los trabajadores, esto debido a los efectos tanto positivos como negativos que puede conllevar a la productividad y crecimiento en las organizaciones.

Conforme a los resultados obtenidos, el valor del coeficiente de correlación de Spearman corresponde a un valor de 0,309 y una Sig. bilateral 0,003. Esto demostró que, existe una relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos en esta investigación guardan relación con lo que se sostuvo en el artículo “Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria” (Agba et al., 2010). En el cual se concluyó que, implementar un programa integral de desarrollo profesional reforzaría la identidad del compromiso adoptado por cada trabajador. Asimismo, se concluye que tanto el avance, la orientación y oportunidades laborales tienen una relación significativa con el compromiso organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos, el valor del coeficiente de correlación de Spearman corresponde a un valor de 0,327 y una Sig. bilateral 0,001. Esto demostró que, existe relación significativa entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional. Los

resultados obtenidos en esta investigación guardan relación con lo que se sostuvo en el artículo “Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y su Relación Con El Compromiso Organizacional En Los Funcionarios Del CESFAM Lagunilla de Coronel” (Valenzuela & Salas, 2012). Esta investigación concluyó que, debido a los beneficios y tiempos de relajación que reciben los trabajadores, hay un impacto positivo hacia el Compromiso Normativo, ya que los trabajadores perciben que deben retribuir lo que la empresa les otorga; por ende, sentirá más leal a la misma.

4.2. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos en el presente trabajo se observó una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. Se puede precisar que ambas variables tienen relación con aspectos personales de cada trabajador y que esto afecta el desempeño del trabajador, en sus diversas actividades. Finalmente, se resalta el hecho de que, una calidad de vida laboral óptima puede generar un mayor compromiso con la empresa.

Basándonos en los resultados del presente estudio permitió conocer que no existe relación significativa entre el soporte institucional y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. Además, con la información obtenida a través de la encuesta se concluyó que se debe reforzar el apoyo y reconocimiento por parte de la empresa. Esto se debe a que no se logra evidenciar una gran satisfacción al respecto.

En base a los resultados obtenidos y la prueba de hipótesis aplicada en el presente estudio, se pudo conocer que existe relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. Inclusive, se pudo concluir a través de la encuesta realizada, que los trabajadores se sienten inseguros con la empresa, en diversos aspectos, tanto personales como profesionales.

Dados los resultados finales en el presente trabajo, se puede establecer que existe relación significativa entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA S.A.C. Además, se podría concluir por los resultados obtenidos en la encuesta, que la integración al puesto de trabajo es una percepción individual de cada empleado; por ende, cada trabajador tiene una sensación independiente entre ellos.

Partiendo de los resultados de la investigación, se puede establecer que existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional. Además, se concluye que la satisfacción por el trabajo está ligada a los logros o al buen desempeño que cada trabajador tiene al cumplir sus funciones. Además, guarda relación al tiempo en que lleva vinculado a la empresa.

Partiendo de los resultados previamente mencionados, se puede establecer que existe relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA S.A.C. Además, se puede concluir que el bienestar logrado está vinculada a los beneficios que recibe cada trabajador, tanto sociales y monetarios; como también, comodidades y buen trato que reciben por parte de la empresa.

En base a los resultados del presente estudio, nos permitió conocer la relación significativa que existe entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. Además, a través de la encuesta se pudo conocer que los trabajadores no sienten el apoyo que quisieran para su superación en el aspecto profesional.

Basándonos en los resultados obtenidos, se puede establecer que existe relación significativa entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA S.A.C. Además, se puede concluir que la administración del tiempo libre

está vinculada estrechamente con el compromiso afectivo y normativo, ya que el trabajador crea lazos tanto emocionales y lealtad hacia la empresa, debido a los ratos libres que se le ofrece, por lo cual; sentirá que debe retribuir el momento libre ofrecido.

4.3. Recomendaciones

Proporcionar a la empresa un Manual que contengan el detalle de cada puesto desde los requisitos hasta el detalle de las funciones que tendrá asignado cada trabajador, esto ayudará en el proceso de evaluación de funciones y el soporte que puedan brindarse entre equipos de trabajo. Para esta actividad el área de recursos humanos debe realizar reuniones con el gerente y jefes de cada puesto para definir la construcción de cada perfil y en caso de cambios considerables informar a los trabajadores acerca de ello, de forma opcional se podría trabajar en la construcción con los mismos trabajadores, de alguna manera hacerlos partícipes de algo que de alguna manera les pertenece y los involucra con la empresa.

Desarrollar un plan de reconocimiento por logros y buen desempeño de los trabajadores como resultado de las evaluaciones de desempeño realizadas en toda la empresa. Una vez que se valida las puntuaciones por áreas se podrá saber quiénes tienen evaluaciones sobresalientes y de acuerdo con ello poder realizar el reconocimiento. Esto puede desarrollarse inicialmente destacando a dos integrantes por áreas y hacerlo de manera independiente también con jefaturas. Este plan puede abarcar recompensas, oportunidades de desarrollo, tanto internas (promoción) como externas (capacitaciones y estudios).

Mejorar los procedimientos de las áreas comerciales y de logística, que generalmente se ven perjudicados por el mal manejo de comunicación entre las áreas. Inicialmente se debe replantear las herramientas de comunicación con las que se trabaja, los líderes son pieza fundamental entre áreas, por lo que recursos humanos podría evaluar individualmente la

efectividad laboral de cada uno con el gerente general a quien reportan. Evaluar además todo el procedimiento de trabajo y encontrar las deficiencias de la comunicación y proponer cambios en la metodología trabajada hasta el momento o recomendar algún tipo de capacitación de liderazgo o trabajo en equipo únicamente para las áreas de jefatura, se cuenta con evidencia que no se han desarrollado este tipo de actividades por lo que su implementación y posterior evaluación de efectividad puede dar buenos resultados. Asimismo, establecer y poner en conocimiento a los trabajadores sobre los beneficios que les corresponde, tanto fuera como dentro de la empresa, esto abarca espacios, herramientas de trabajo, salarios, derechos de salud y capacitaciones que permitan un desarrollo profesional.

Implementar talleres y actividades de integración, reforzando actividades pequeñas como la celebración de cumpleaños, fechas importantes de días conmemorativos o hasta el aniversario de la empresa, son pequeñas actividades que pueden ser antesala de un trato más cordial y comunicativo entre todos. Una integración al trabajo debe empezar por un proceso de Onboarding, que permita poner en conocimiento del trabajador todo lo relacionado acerca de la empresa (misión, visión y propósito). Resulta indispensable que el trabajador sepa de la institución para la cual trabaja y hacerla parte de ella. Adicional a ello, la empresa debe mostrarse desde el primer día con compromiso e interés de cooperar en el cumplimiento de objetivos y metas que tiene el trabajador como desarrollo personal y que puede evidenciarlo a través de la mención de oportunidades que podría brindar a los trabajadores y exponiendo a casos de línea de carrera como ejemplo y evidencia. Para todo lo planteado, recursos humanos será quien deba encargarse de todas las actividades, desde la planeación hasta la ejecución, cabe precisar que posterior a todas las actividades debería realizarse un feedforward a cada área con

medidas que sean graduales para su implementación y de forma trimestral (inicialmente) ver la efectividad o mejoras.

Efectuar un análisis que permita conocer el grado de satisfacción que tienen los trabajadores a raíz de los resultados de la evaluación de desempeño. Los indicadores de proactividad o conformidad con sus funciones pueden ser evidencia de que se sienten satisfechos con varios aspectos relacionados a su trabajo. Esto debe desarrollarse de forma segmentada entre áreas para conocer a detalle los motivos e influencias. Inclusive se podría reconocer la autonomía que existe entre los trabajadores y su satisfacción con su ambiente y equipo de trabajo. El área de recursos humanos puede decidir el orden de las áreas de observación según los resultados obtenidos, de acuerdo con ello impulsar actividades de reconocimiento.

Evaluar y supervisar que el trabajador pueda permitirse una calidad de vida de acuerdo con sus necesidades físicas, mentales y sociales. A través de la comunicación entre jefes y trabajadores que se puede ir fortaleciendo con el tiempo puede tenerse referencia de ello. Dejar en claro que como empresa más allá de aspectos laborales todos son como un equipo y pueden apoyarse con temas que no estén ligados únicamente a lo laboral. Podría reconsiderarse los beneficios otorgados a los trabajadores y la inclusión de algunos otros que no puedan originar un gasto excesivo a la empresa y pueda influir como herramienta de reconocimiento en el trabajo.

Desarrollar una estrategia de reconocimiento la cual pueda ir de la mano con la evaluación de desempeño anual y que permita brindar oportunidades de crecimiento profesional de forma equitativa siempre y cuando se dé la oportunidad, caso contrario podría premiarse el buen desempeño con alguna capacitación profesional. Como parte de la transparencia, esta actividad inicial podría contar con la evaluación por parte de alguna empresa tercerizada, pero recursos humanos tendría que hacer seguimiento y apoyar con el mensaje que se brindará a todo

aquel trabajador que no logre destacar y que se transforme en un proyecto de mejora y superación profesional.

Proponer y fijar actividades de pausas activas entre el horario laboral de los trabajadores, en el cual tendrían un momento libre, fuera de la rutina diaria del trabajo. Evaluar la distribución de actividades a realizar durante el día con la finalidad de que lo planteado se puede realizar dentro del horario laboral. Caso contrario puede evaluarse también la carga laboral y analizar si la cantidad de trabajadores es suficiente para el cumplimiento de las funciones. Además, desarrollar actividades de integración entre trabajadores y sus familiares o reconocer los tiempos en familia, en fechas importantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agba, O., Nkpoyen, F., & Ushie, E. (2010). Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria. *American Journal of Scientific and Industrial Research*, 1(2), 105–114. <https://doi.org/10.5251/ajsir.2010.1.2.105.114>
- Aimacaña, A., & Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria INPLASTICO (Tesis)*. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- América Economía. (2021, August 16). *Empresas de alimentos y consumo masivo se ven en aprietos por el alza de los commodities*. <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/multilatinas/empresas-de-alimentos-y-consumo-masivo-se-ven-en-aprietos-por-el>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revista de Psicología Académica*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, F. (2009). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 5–10. https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C., & Tirado, P. (2012). *Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia)*. 10(1), 51–62. <https://core.ac.uk/download/pdf/233044882.pdf>
- Bravo, C., Gonzalez, M., & Granados, I. (2017). *SopORTE de superiores y compromiso organizacional en una empresa peruana (Tesis de Maestría)*. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1299/2017_MAODP_15-2_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relationship between Mexican workers organizational socialization and commitment. *Psicogente*, 18(34), 260–270. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- El País. (2021, June 29). *La fuerte subida de los fletes amenaza los beneficios de los*

exportadores.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/06/28/companias/1624886178_345577.html

Eurofound. (2002, March 12). *Calidad del trabajo y el empleo en Europa: problemas y desafíos.*

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-paper/2002/working-conditions/quality-of-work-and-employment-in-europe-issues-and-challenges-foundation-paper-no-1-february-2002>

Fonseca Herrera, J., & Cruz Torres, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126–140.

<https://doi.org/10.21615/CESP.12.2.9>

Fuentes, C. L., López, D. D., & Moya, F. O. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316–327. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Gaviria González, N. (2021, October 19). Persisten altos precios en los insumos pese a normalización gradual tras la pandemia. *AgroNegocios*.

<https://www.agronegocios.co/ganaderia/persisten-altos-precios-en-los-insumos-pese-a-normalizacion-gradual-tras-la-pandemia-3249360>

Gómez Sánchez, D., Recio Reyes, R. G., Avalos Sekeres, M. F., & González Ortiz, J. H. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento*, 4(1), 59–76.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925158>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir la calidad de Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo Noticias*, 36, 332–340.

https://www.academia.edu/36324477/Elaboración_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo

Grote, G., & Guest, D. (2016). The case for reinvigorating quality of working life research: *Https://Doi.Org/10.1177/0018726716654746*, 70(2), 149–167.

<https://doi.org/10.1177/0018726716654746>

- Hackman, & Oldham. (1975). Elaboración de la Encuesta de Diagnóstico Laboral. *Journal of Applied Psychology*, 2(60), 159–170.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0076546>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. 8(16). <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/370/1680>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación-Sexta Edición*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hur, H., & Perry, J. (2019). Job Security Rule Changes and Employee Organizational Commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 1–28.
https://www.researchgate.net/publication/332965168_Job_Security_Rule_Changes_and_Employee_Organizational_Commitment
- James, L. R., & Sells, S. B. (1981). *Psychological climate: theoretical perspectives and empirical research* (1st ed.).
- Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 131–141. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2013.06.401>
- Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., & Del Carpio, Javier. (2019). *Vista de Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú*. Revista Unifé. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2250/2327>
- Mabasa, A., Donald, F., Hlanganipai, N., Richard, S., & Donald, M. F. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: the mediating effect of job satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(1), 267–273. [https://doi.org/10.21511/imfi.13\(3-1\).2016.13](https://doi.org/10.21511/imfi.13(3-1).2016.13)
- Martinez, R., Tuya, L., Martínez, M., & Pérez, Alberto; Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). *Two (or more?) dimensions of organizational commitment:*

Reexamination of the affective and continuance commitment scales. American Psychological Association.

<https://doi.org/https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.72.4.638>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378. https://www.researchgate.net/publication/211391116_Testing_the_side-bet_theory_of_organizational_commitment_Some_methodological_considerations

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Science Direct*, 1(1), 61–89.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Molina, J., Pérez, A., Lizarraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(2).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>

Mosos, C. (2018). *Nivel de calidad de vida laboral percibida por los empleados del área administrativa de EMI Bogotá (Tesis)*.

https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1764/mosos_cindy_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=f_FFbQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Employee-Organization+linkages:+The+psychology+of+commitment,+absenteeism+and+turnover&ots=GkNvM3RfY2&sig=mhbiMWAQ_o15o1F_NwzAdmxfzXI#v=onepage&q=Employee-Organization+linkages%3A+The+psychology+of+commitment%2C+absenteeism+and+turnover&f=false

- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Newstrom, J. (1996). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13th ed.). https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- O' Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.7473&rep=rep1&type=pdf>
- Oseda, D., Ramos, M., Cirilo, O., Manrique, R., & Zevallos, L. (2017). Vista de Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Journals Continental*, 8(1), 99–104. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/560/541>
- Pinela Morán, N., & Donawa Torres, Z. (2019). Vista de Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Revista Ecotec*, 9(2), 1–12. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Reichers, A. E. (1987). An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278. <https://doi.org/10.2307/258535>
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, Carhuaz, Ancash, 2016 (Tesis)*. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (1989). *Comportamiento Organizacional 10ma ed Stephen P. Robbins*. https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative*

Science Quarterly, 22(1), 46–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2391745>

Suescun, S., Sarmiento, G., Alvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14–17. <https://doi.org/10.22517/25395203.13631>

Valenzuela, N., & Salas, F. (2012). *Conciliación trabajo - tiempo familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunilla de Coronel (Tesis)*. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1594/1/Salas_Ceron_Franchesca_Fernanda.pdf

Walton, R. (1973). ‘Quality of Working Life: What Is It?’ *Sloan Management Review*, 15 (1), 11–21.

ANEXOS

Tabla 28

Anexo 1: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	
1	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.
2	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.
3	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.
4	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.
5	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.
7	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.
8	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.
9	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.

- 10 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.
- 11 Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.
- 12 Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.
- 13 Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.
- 14 Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 15 Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras empresas que conozco me siento.
- 16 Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la empresa.
- 17 El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.
- 18 El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito.
- 19 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.
- 20 Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).
- 21 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es.
- 22 Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la empresa.
- 23 En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).
- 24 Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.
- 25 Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.
- 26 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.
- 27 Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.
- 28 Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.
- 29 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.

INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

- 30 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.
- 31 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.

- 32 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.
- 33 Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.
- 34 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.
- 35 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.
- 36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.
- 37 Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.
- 38 Corresponde a la frecuencia en que en la empresa se respetan mis derechos laborales.
- 39 Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

- 40 Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es.
- 41 Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.
- 42 Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es.
- 43 Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.
- 44 Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.
- 45 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.
- 46 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.
- 47 Mi grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es.
- 48 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.
- 49 Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.
- 50 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.

BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO

- 51 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)
- 52 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.
- 53 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.
- 54 Me siento identificado con los objetivos de la empresa.
- 55 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.
- 56 Las personas perciben que mi trabajo es útil.

- 57 Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.
- 58 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.
- 59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.
- 60 El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.
- 61 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.

DESARROLLO PERSONAL

- 62 Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.
- 63 Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.
- 64 Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.
- 65 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.
- 66 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.
- 67 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa.
- 68 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.
- 69 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE

- 70 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).
- 71 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.
- 72 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.
- 73 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta.
- 74 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.

Tabla 29

Anexo 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional

COMPROMISO AFECTIVO

- 1 Sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta empresa.

2 Realmente siento que los problemas de la empresa son míos.

3 No siento un fuerte sentido de “pertenencia” con la empresa.

4 No me siento “apegado emocionalmente” a la empresa.

5 No me siento como “parte de la familia” en la empresa.

6 Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

7 En este momento, permanecer en la empresa es tanto una necesidad como un deseo.

8 Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, incluso si quisiera.

9 Gran parte de mi vida se vería interrumpida si decidiera dejar la empresa ahora.

10 Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar la empresa.

11 Si no hubiera puesto tanto de mí en la empresa, podría considerar trabajar en otra parte.

12 Una de las pocas consecuencias negativas de dejar la empresa sería la escasez de alternativas disponibles.

COMPROMISO NORMATIVO

13 No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa.

14 Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar la empresa ahora.

15 Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora.

16 Esta empresa merece mi lealtad.

17 No dejaría la empresa en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.

18 Le debo mucho a la empresa.

Tabla 30

Anexo 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? • ¿Qué relación existe entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? • ¿Qué relación existe entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? • ¿Qué relación existe entre la satisfacción por el trabajo y la información y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? 	<p>Objetivo general.</p> <p>Establecer la relación entre la Calidad de vida laboral y el Compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. • Determinar la relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. • Determinar la relación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. • Determinar la relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. 	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional para el trabajo. • Seguridad en el trabajo. • Integración al puesto de trabajo. • Satisfacción por el trabajo. • Bienestar logrado a través del trabajo. • Desarrollo personal. • Administración del tiempo libre. 	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el soporte institucional para el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. • Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. • Existe relación entre la integración al puesto de trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. • Existe relación entre la satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. 	<p>Tipo de investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental transversal.</p> <p>Población: 120 trabajadores directos de la empresa JM LUDAFSA S.A.C.</p> <p>Muestra: 92 trabajadores, seleccionados bajo un muestreo estratificado proporcional, de la empresa JM LUDAFSA. De los cuales: n1 = 6, n2 = 27, n3 = 59.</p> <p>Instrumentos de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CVT – GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar y Preciado) • Instrumento de Compromiso organizacional de Allen y Meyer.

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. | <p>Variable 2:
Compromiso organizacional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. | <p>Dimensiones:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. |
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo. • Compromiso de Continuidad. • Compromiso Normativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la administración del tiempo libre y el compromiso organizacional en la empresa JM LUDAFSA SAC. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31*Análisis Factorial Confirmatorio Calidad de Vida Laboral.***Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,887
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	7224,324
	gl	2701
	Sig.	,000

*Fuente: Elaboración propia***Tabla 32***Análisis Factorial Confirmatorio Compromiso Organizacional***Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,645
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	361,681
	gl	153
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Re: Autorización de uso de instrumento- Calidad de Vida Laboral

RAQUEL GONZÁLEZ BALTAZAR <raquel_gh@hotmail.com>

Vie 18/12/2020 7:27

Para: DANIELA RAMIREZ MUÑOZ <daniela.ramirez@usil.pe>

CC: RENZO MANUEL ARDILES LEON <renzo.ardiles@usil.pe>

1 archivos adjuntos (63 KB)

CUESTIONARIO CVT CON ESCALA.pdf

Estimada Daniela:

Me complace saber del interés tuyo y de tu compañero por evaluar la Calidad de Vida Laboral con mi instrumento. Desde luego que no tengo ningún inconveniente para que éste sea utilizado en su investigación para tesis de grado, siempre y cuando no se modificado ni en su estructura ni contenido, ya que se encuentra protegido por derechos de autor en mi país.

Aprovecho para anexarles una versión que ya tengo lista para aplicación, esperando les sea de utilidad. Para su interpretación cuento con un manual, del que solo dispongo en físico, pero ara que no tengan problemas en la interpretación, me pongo a su disposición para cualquier orientación posterior.

Saludos cordiales

*Dra. Raquel González Baltazar
Secretaria de la Junta Académica del
Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional
Departamento de Salud Pública
Centro Universitario de Ciencias de la Salud
Universidad de Guadalajara*

De: DANIELA RAMIREZ MUÑOZ <daniela.ramirez@usil.pe>

Enviado: martes, 15 de diciembre de 2020 09:23 p. m.

Para: raquel_gh@hotmail.com <raquel_gh@hotmail.com>

CC: RENZO MANUEL ARDILES LEON <renzo.ardiles@usil.pe>

Asunto: Autorización de uso de instrumento- Calidad de Vida Laboral

Estimada Srta./Sra. Raquel,

Reciba un cordial saludo de parte de Renzo Ardiles y quien le escribe, Daniela Ramirez. Ambos contamos actualmente con el grado de bachiller en la carrera de Administración por la Universidad San Ignacio de Loyola, de Lima- Perú, y como parte de nuestra elaboración de tesis para la licenciatura hemos decidido considerar la variable de "Calidad de Vida Laboral", por lo que quisiéramos solicitar su permiso para poder hacer uso de su cuestionario implementado, ya que consideramos el apropiado para nuestra investigación.

Agradecemos su apoyo y de ser necesario alguna información alterna, estaremos gustosos de recibirla.

Daniela Ramirez

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Home More ▾    

Notifications

Updates Messages Requests [Compose message](#)

[Back to list](#)

Authorization to use the Organizational commitment questionnaire [Report message](#) · [Block user](#)

 **Daniela Ramirez** Jun 9, 2021

Dear John,

I introduce myself, I'm Daniela Ramirez and I currently have a Bachelor's degree in Administration from the San Ignacio de Loyola University, Lima-Peru, and as part of my thesis I have decided to consider the variable of "Organizational commitment", and I would like to request your permission to use their questionnaire, as we consider right for our research.

I appreciate your support and if any additional information is necessary, I will be happy to receive it.

Daniela ramirez