UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

Bach. Gamarra Conde Ada María

ASESOR
Mg. Seclen Flores Juan Antonio
http://orcid.org/0000-0002-0949-513x

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Psicología organizacional

JAEN – PERU
2025

ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, JUAN ANTONIO SECLEN FLORES**, asesor de investigación de la Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Particular de Chiclayo realicé el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Licenciatura, según la Directiva de similitud vigente; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por la bachiller: ADA MARIA GAMARRA CONDE DE ALARCON de su tesis: de la que es Autor(a):**

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PUBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2023"

ha sido APROBADO, por lo tanto, queda autorizado para continuar con el trámite correspondiente.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISION DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL

En Chiclayo, a los veinticinco dias del mes de marzo del año dos mil veinticinco, ante el Jurado constituido por:

PRESIDENTE	:	**MG. MARILYN CAMPOS BALAREZO**
SECRETARIA	:	**MG. IMELDA SEGOVIA BRAVO**
VOCAL	:	**MG. DENNIS MERA QUEZADA**

LA GRADUADA : **GAMARRA CONDE DE ALARCON ADA MARIA**

El título de la Tesis a sustentar es: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2023;**

Para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGIA**, obteniendo el siguiente calificativo: **aprobado por UNANIMIDAD**

MG. MARILYN CAMPOS BALAREZO
Presidente

MG. IMELDA SEGOVIA BRAVO
Secretaria

MG. DENNIS MERA QUEZADA
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, a mi prima, a mi familia por su gran apoyo y buenos deseos para conmigo, por su gran amor y cariño, el cual me motivo a esforzarme y a querer cumplir una de mis mayores metas profesionales.

Gamarra Conde Ada María

Agradecimiento

A mis hijitos, a Jaime Felipe, Juan Diego y María Fernanda, que son la razón de mi vida, mi mayor motivación y fuerza para salir adelante, y continuar cumpliendo mis sueños, es así que logre cumplir mi título profesional contra todo tipo de adversidad y así estar cada vez más cerca de la meta en mi carrera profesional.

Gamarra Conde Ada María

Índice de contenidos

Resumen viiiii

Abstract ixx

I. INTRODUCCIÓN 10

III. METODOLOGÍA. 24

3.1. Tipo de investigación. 24

3.2. Diseño de investigación. 25

3.3. Variables y operacionalización. 25

3.4. Población, muestra y muestreo. 29

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 30

3.6. Procedimientos de recolección de datos. 31

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. 31

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. 33

V. CONCLUSIONES. 39

REFERENCIAS. 41

ANEXOS ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1 *Relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023 …..……...* 32

Tabla 2 *Niveles de la calidad de vida laboral que predomina en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023……...* 32

Tabla 3 *Niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023……...* 33

Tabla 4 *Relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023……* 33

Tabla 5 *Relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023……....* 34

Tabla 6 *Relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023…..……* 34

Resumen

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, se desarrolló por medio de un diseño correlacional, cuantitativo, descriptivo, básico, no experimental, se contó con la participación de 96 colaboradores del área administrativa de la municipalidad provincial de Chiclayo, para la recopilación de información se usó el Cuestionario de calidad de vida laboral (Sánchez, 1993) y el cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen, 1997). Se obtuvo como resultados que si existe relación positiva media significativa entre la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional (Rho=,564*, sign. Bil. ,019), asimismo el 36.5% valoran como regular la calidad de vida laboral y el 22.9% valoran como muy malo el compromiso organizacional, finalmente se determinó que la calidad de vida laboral se relaciona con la dimensión compromiso afectivo (Rho=,483*, sign. Bil. ,012), compromiso de continuidad (Rho=,561*, sign. Bil. ,017) y compromiso normativo (Rho=,479*, sign. Bil. ,010). En conclusión, al incrementar la satisfacción de necesidades personales, significativas mediante vivencias dentro del centro de trabajo de los colaboradores también aumentará el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

PALABRAS CLAVES: calidad de vida laboral, colaboradores, empresa, compromiso organizacional.

Abstract

The present study was developed with the objective of determining the relationship between the quality of work life and organizational commitment of the workers of a public entity in the city of Chiclayo, 2023, it was developed through a correlational, quantitative, descriptive, basic, non-experimental, there was the participation of 96 collaborators from the administrative area of the provincial municipality of Chiclayo, for the collection of information the Quality of Work Life Questionnaire (Sánchez, 1993) and the Organizational Commitment questionnaire (Meyer & Allen) were used. , 1997). The results were obtained that if there is a significant positive average relationship between the variable quality of work life and organizational commitment (Rho=.564*, sign. Bil. .019), also 36.5% value the quality of work life and the 22.9% rate organizational commitment as very bad, finally it was determined that the quality of work life is related to the dimension of affective commitment (Rho=.483*, sign. Bil. .012), continuity commitment (Rho=.561* , sign. Bil. .017) and normative commitment (Rho=.479*, sign. Bil. .010). In conclusion, by increasing the satisfaction of personal, significant needs through experiences within the workplace of collaborators, the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals will also increase, and wishes to maintain their relationship with it.

KEYWORDS: quality of work life, collaborators, company, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años a causa de la pandemia Covid-19 que afectó tanto a trabajadores y empresas, los empleos tuvieron un cambio significativo yendo de las actividades presenciales a la virtualidad, con posibilidad a desarrollar múltiples empleos entre otros cambios, si bien es cierto el empleo genera el sustento económico, productividad y crecimiento en las diversas áreas de la vida de la persona. Sin embargo, así como se dieron cambios en la forma del desarrollo de actividades, también se dieron cambios a nivel personal, donde los colaboradores valoran mucho ser motivados, sentirse apoyados, comprendidos, etc. estas condiciones generan mayor o menor responsabilidad con su centro de labores.

El gran número de despidos que se experimentó en el área laboral a causa de la pandemia, es que según estudio desarrollado por la Organización Internacional del trabajo [OIT] (2023), reportaba que a nivel mundial los colaboradores están predispuestos a aceptar empleos de mala calidad con mal salario y con escasa seguridad laboral debido a la crisis que se atravesó por la pandemia del COVID 19, a causa de esta problemática, en Argentina se reportaba que al menos el 60% de los colaboradores planeaba un cambio laboral ese año debido al cambio de prioridades y expectativas relacionadas con su carrera profesional y empleo (Infobae, 2022), asimismo en el informe de la OIT (2019), en relación a la calidad de vida laboral resaltaba como problemáticas significativas que el 12% habrían llegado a ser víctimas de maltrato en sus diversas modalidades, el 30% de los colaboradores mantendrían un empleo sin expectativas de crecimiento profesional.

Esta realidad tiene un impacto significativo tanto a nivel personal como laboral, ya que la percepción de desprotección por parte de los trabajadores puede derivar en un escaso compromiso con la empresa, afectando directamente el desempeño organizacional. Según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, citado en el Observatorio de RH (2021), apenas el 13% de los colaboradores a nivel global manifiesta sentirse comprometido en su lugar de trabajo. Dentro de este grupo evaluado, el 39% señaló que contar con compensaciones competitivas fomenta su compromiso organizacional, mientras

que el 35% consideró que las oportunidades de formación y desarrollo resultan claves para incrementar su involucramiento. Otro segmento más reducido destacó la importancia del liderazgo de sus superiores como factor motivador. Esta falta de compromiso tiene consecuencias económicas considerables, pues se estima una pérdida de productividad de aproximadamente 605 mil millones de dólares debido a la rotación laboral. Por su parte, un estudio reciente del portal RRHH Digital (2023) reveló que España ocupa el cuarto lugar entre los países con menor nivel de compromiso laboral. De igual modo, el portal Gallup (2020) reportó que únicamente el 38% de los trabajadores estadounidenses se siente comprometido con su empleo, lo que representa una desventaja competitiva para las empresas, sobre todo si consideramos que el 71% de los ejecutivos reconoce el compromiso de los trabajadores como un factor clave para el éxito organizacional.

En América latina al contar con países en vías de desarrollo, cuenta con muchas empresas informales y las formales, cuentan con una jornada laboral de 48 horas semanales (BBC, 2019), las cuales se concentran en el cumplimiento de funciones y metas, llegando a descuidar actividades de promoción y prevención de la salud mental que promuevan el compromiso y satisfacción en la empresa, a ello obedecería las cifras publicadas por el portal RHManagement (2022) el cual indicaba que el 21% de empleados se encuentran comprometidos y el 33% buscan su bienestar general.

El Perú es un país que a causa de la pandemia sus niveles de pobreza y desempleo incrementaron (Banco mundial, 2023), lo cual ha generado que muchos peruanos valoren su lugar de trabajo y toleren factores como baja remuneración, escasas expectativas de crecimiento personal y la carga laboral, se aprecia que el 75% de los colaboradores valoran más el balance de la vida laboral y personal y el 73% valoran el ambiente laboral (Revista economía, 2023), según el portal PQS (2022), los colaboradores consideraban que beneficios como la flexibilidad, apoyo al bienestar y mejora de estrategias de comunicación y escucha incrementarían el compromiso con la organización, del total de los encuestados, solo el 38% consideraban que los beneficios ofrecidos satisfacen sus necesidades.

En la ciudad de Chiclayo, se han desarrollado estudios en relación a las variables mencionadas, debido a la problemática de informalidad y escasos planes de gestión humana que beneficien a los colaboradores, es así que Centurión (2022) en su estudio desarrollado con colaboradores de una municipalidad obtuvo que el 90.8% poseían una calidad de vida regular al igual que el compromiso organizacional se ubicaba en un 88.2% en el mismo nivel, asimismo Vallejos (2020), en su estudio que cuando incrementa la satisfacción del colaborador por medio de participación en el lugar de trabajo, tiende a incrementar el grado de involucramiento en el cumplimiento de objetivos y valores de la empresa.

Finalmente tomando en cuenta esta realidad y aunado a conductas como desinterés, insatisfacción, limitaciones en el cumplimiento de metas, impuntualidad e inadecuada comunicación entre sus pares y superiores, es que nació la iniciativa de investigar si ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023?

La presente investigación, se justificó, a nivel científico, la investigación se desarrollará con la finalidad de determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y compromiso organizacional los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, para ello se usará teorías y enfoques, así como definiciones de expertos en el tema, de igual manera se hará uso del método de investigación científica y servirá como antecedente para futuros estudios.

Asimismo, a nivel técnico practico, la investigación permitió crear conocimiento sobre la calidad de vida laboral que se viene experimentando en la municipalidad provincial de la ciudad de Chiclayo, así como los niveles de compromiso organizacional que muestran los colaboradores, para lo cual se utilizará métodos y herramientas con la finalidad de recopilar información.

Y finalmente a nivel institucional y personal, la investigación tiene como finalidad conocer la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública de la Ciudad de Chiclayo, 2023, lo cual aportará información para poder intervenir en esta población

en bien de mejoras en el ambiente laboral de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo.

El estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, asimismo sus objetivos específicos se centran en identificar los niveles de la calidad de vida laboral que predomina en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, identificar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023.

Asimismo se ha planteado como hipótesis general si existe relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, y entre las hipótesis especificas se ha planteado si existe relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023, si existe relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023 y si existe relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023.

II. DESARROLLO.

El estudio se centra en 2 variables, las cuales son la calidad de vida y el compromiso organizacional, a continuación, se presentará el fundamento teórico y definiciones en las que se cimentará la investigación.

La Calidad de vida laboral, se fundamenta teóricamente en el modelo teórico de Hackman y Oldham (1976) sigue el principio de la apreciación de los

trabajadores del ambiente de trabajo y pretende demostrar la relevancia de los factores intrínsecos para explicar la satisfacción laboral a través de la calidad de vida laboral, el modelo se basa en la relación entre cinco factores en la dimensión de tareas y estados mentales clave.

Uno de los primeros estudios sobre el análisis de las labores fue realizado por Turner y Lawrence (1966), quienes destacaron la importancia de examinar las características del trabajo. Posteriormente, Hackman y Oldham (1975) desarrollaron un modelo centrado en la percepción del trabajador sobre su labor y el entorno laboral. Fernández et al. (2017) subraya que la correcta organización de las tareas dentro de la empresa es clave para generar motivación intrínseca en los empleados. Sin embargo, aún existe una falta de estudios que aborden cómo la personalidad y las características del trabajo influyen en la satisfacción laboral, tal como lo señalan Funder (2012) y Haney y Zimbardo (2009). Esto resalta la importancia de profundizar en la relación entre el individuo, sus tareas y el contexto organizacional para mejorar el bienestar en el trabajo.

Hackman y Oldham (1975) intentan explicar este estudio a través de la manera en que las cinco dimensiones de la actividad están asociadas con los estados psicológicos fundamentales. De igual manera (Fried & Ferris, 1987) llegan a la conclusión de que, si se deseaba aumentar las consecuencias de manera actitudinal o conductual, entonces se debería intervenir sobre las 5 características que contiene Hackman, siendo estas: La diversidad de habilidades, entendida como la magnitud en la que la labor requiere del trabajador la utilización de una suma de habilidades y talentos diversos (Contreras et al., 1967); La identidad de la labor, que se refiere a la magnitud en la que la actividad que se realiza requiere de un trabajador una actividad completa, la importancia de la labor, que implica que su desempeño tenga una influencia significantemente en la existencia de los trabajadores, (Turner & Lawrence, 1966); y la retroalimentación de la labor, que se refiere a la magnitud en la que la ejecución de la labor le provee al individuo de información que le permite autoevaluarse en su desempeño. (Fried & Ferris, 1987)

Diversos autores definen esta variable, como son: Mayakkannan, (2019), La vida laboral de calidad es una conversación productiva, un apoyo social, una salud organizacional y un bienestar biopsicosocial para los empleados con respecto a su compañía. Su característica particular hace referencia a una medida ineludible para

calcular la calidad de vida en el lugar de elaboración específico. Asimismo, Grote y Guest (2017), la calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional del trabajador, que se ocupa de todos los aspectos de su puesto de trabajo (situación laboral, remuneración justa, oportunidades de ascenso, etc.), organizativos y personales, que le aportarán estabilidad laboral y personal.

La calidad de vida laboral posee un conjunto de características que impactan directamente en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores dentro de una organización. Según Walton (1973), las principales caracteristicas son: En primer lugar, la compensación justa y adecuada es fundamental, ya que los trabajadores deben recibir salarios y beneficios que se correspondan con sus responsabilidades y con las condiciones del mercado laboral. Asimismo, es crucial contar con condiciones de trabajo seguras y saludables, que proporcionen un entorno físico y psicológico que promueva la seguridad y el bienestar de los empleados. Otro aspecto importante es la oportunidad de desarrollo personal, donde las organizaciones tienen el deber de facilitar la formación, la capacitación y el crecimiento profesional de sus colaboradores. También resulta indispensable la garantía de los derechos laborales, mediante la implementación de políticas justas y equitativas que respeten a los trabajadores. La calidad de vida laboral incluye, además, el equilibrio entre la vida personal y laboral, permitiendo a los empleados armonizar sus responsabilidades profesionales con su bienestar personal.

Por otro lado, la participación en las decisiones organizacionales es clave, ya que fomenta un sentido de pertenencia al permitir que los colaboradores tengan voz en las decisiones que los afectan directamente. Asimismo, se destaca la importancia de mantener relaciones interpersonales favorables, que promuevan un ambiente laboral basado en el respeto, la comunicación y el compañerismo. Finalmente, es esencial que los empleados perciban la relevancia de su trabajo, comprendiendo cómo sus tareas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y sociales. Este enfoque integral asegura que los trabajadores puedan desarrollarse en un entorno que no solo maximice su productividad, sino que también favorezca su satisfacción y bienestar general.

La calidad de vida profesional, según Grimaldo (2015), se estructura en tres dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo. El apoyo directivo es fundamental para el bienestar de los colaboradores, ya que está

estrechamente relacionado con el reconocimiento que reciben por parte de sus superiores. Cuando el trabajo de los empleados es valorado y se les brinda retroalimentación positiva, se crea un ambiente que fomenta la creatividad, la innovación y la motivación. La comunicación efectiva y transparente entre líderes y trabajadores resulta esencial, pues la falta de claridad puede obstaculizar el desarrollo organizacional. Además, un buen líder debe facilitar el trabajo en equipo, compartir conocimientos y generar un espacio donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones y ser proactivos. Este tipo de liderazgo no solo impulsa la productividad, sino que también disminuye el estrés y la ansiedad, evitando problemas emocionales que afectan tanto a los empleados como a la organización.

Por su parte, la motivación intrínseca hace referencia a la voluntad interna que impulsa a las personas a actuar y superarse. Según Avalos (2016), esta motivación surge del interior de cada individuo y no depende de recompensas externas o del temor a sanciones. A diferencia de la motivación extrínseca, que se genera por incentivos externos, la motivación intrínseca está asociada al interés propio y al desarrollo de habilidades personales. Quienes poseen este tipo de motivación encuentran satisfacción en los desafíos y en la mejora continua de su desempeño. Para mantener esta motivación en el ámbito laboral, es clave evitar la monotonía, fomentar buenas relaciones con los compañeros y encontrar maneras innovadoras de realizar las tareas cotidianas. En este contexto, el deseo de superación, la fascinación por los retos y el compromiso con los propios objetivos impulsan a los individuos a alcanzar un equilibrio personal y profesional.

La carga de trabajo, como menciona Fernández (2018), se refiere a la suma de demandas físicas y mentales que enfrenta un trabajador en su empleo. La carga física implica las exigencias del cuerpo, que pueden ir desde estar sentado por largos periodos hasta realizar actividades que requieren un esfuerzo intenso. Estas demandas, tanto en el entorno laboral como fuera de él, pueden provocar lesiones crónicas si no se gestionan adecuadamente. Por otro lado, la carga mental se relaciona con el esfuerzo cognitivo necesario para procesar información, tomar decisiones y actuar en situaciones complejas. Este tipo de carga requiere concentración y un alto nivel de organización, especialmente en contextos

estresantes. El equilibrio entre las demandas físicas y mentales es crucial para evitar el agotamiento, ya que cada persona tiene una resistencia diferente a las exigencias del trabajo. Gestionar estas cargas adecuadamente mejora el bienestar general y previene consecuencias negativas para el trabajador.

El compromiso organizacional, se fundamenta en el modelo de Meyer y Allen (1991). El cual consta de tres dimensiones relacionadas con el compromiso organizacional, las cuales son: Compromiso emocional: Se refiere a la relación afectiva del trabajador con la empresa, que se caracteriza por la identificación con la empresa, la participación y el deseo de permanencia en la empresa, compromiso en curso o calculado: se refiere al costo que perderá el empleado si deja la organización, tales como finanzas, beneficios, etc., por lo que abandonarlo significa que el costo para el socio es alto porque la probabilidad de obtenerlo es baja, y compromiso normativo el cual está determinado como el sentimiento obligatorio del empleado para permanecer en la empresa, también se refiere a las reglas sociales que deben persistir para que la empresa funcione bien.

El compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1991), es un estado psicológico que define la relación entre un individuo y la organización, influyendo en su decisión de permanecer o dejar la empresa.

La dimensión del compromiso organizacional es el pilar para hacerlo efectivo, y luego de relevar y leer diferentes artículos de reconocidos autores, podemos citar tres dimensiones importantes: El compromiso Afectivo: Este acuerdo se relaciona con la parte psicológica de los empleados hacia la compañía. Para que un trabajador se sienta con el compromiso de esta manera, es necesario que haya muchos componentes, como la devoción hacia la compañía, la satisfacción y el orgullo de estar dentro de la compañía. Es un trabajador que se encuentra muy animado con el fin de laborar en la compañía. Además, Mowday, Porter y Steers (en Meyer y Allen, 1991) detectaron que el vínculo afectivo se divide en cuatro clases, como las características personales. Dentro de estas particularidades se comenta mucho acerca de las características personales de cada trabajador, debido a la edad, cuanto más tiempo ha trabajado en la compañía, mayor es su compromiso emocional; su formación, su preparación es fundamental para poder acatar a cabalidad sus objetivos dentro de la compañía, las características

estructurales. Este ámbito se relaciona con la relación que tiene el trabajador con su superior inmediato, o el director; adicionalmente, también tiene que ver con la percepción que tiene el trabajador de que se le da la importancia debida dentro de la compañía, las características relativas al trabajo. Aquí se cree que la toma de decisiones por parte de los líderes de la compañía debe contar con el consenso de los empleados y las experiencias profesionales. La totalidad de las vivencias y las experiencias que tienen los empleados son valoradas y tienen una influencia sobre el amor a la compañía.

Asimismo, el compromiso de Continuación, en referencia a este acuerdo Meyer y Allen (2001), nos expresa que el trabajador se siente atado a la compañía debido a que ha dedicado tiempo, dinero y esfuerzo a ella, y en el caso de que la abandonara, perdería todos sus recursos. La resolución de continuar trabajando en la compañía o no es algo que hay que examinar con mucho cuidado, debido a que hay componentes que tienen importancia directa en la resolución final. El elemento económico es un asunto interesante, en el momento en que el trabajador está contento con este elemento porque considera que cubre las necesidades del mismo, entonces su elección de continuar es positiva. Las posibilidades de empleo son además otra variable fundamental, en ciertas ocasiones el trabajador por la duración de su relación con la compañía y su propia edad cree que no se van a hallar otras posibilidades, entonces su relación se transforma en un acuerdo con la compañía. No es bueno dejar de lado la manera personal de tratar a los compañeros dentro de la compañía, cuando el trabajador detecta que se le toma en cuenta su labor, se valora su lealtad, y por lo tanto tenemos seguridad de que el trabajador permanecerá en la compañía, ya que no correrá el riesgo de cambiarse a una compañía que posiblemente no tenga las mismas consideraciones.

Por otro lado, el Compromiso Normativo, es una creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, pagada de alguna manera, tal vez por ciertos beneficios. Este es otro compromiso que está íntimamente relacionado con la organización, y se da como una cuestión de lealtad y moralidad. Normalmente, cuando una empresa realmente quiere crecer, invierte en sus colaboradores a través de capacitaciones o cursos específicos, esto les permitirá mejorar su perfil profesional y desempeñar mejor las tareas asignadas (Meyer y Allen, 2001).

El estudio de Allen y Meyer (1991) identifica tres elementos clave del compromiso organizacional. Primero, destaca que las instituciones, como actores económicos que invierten, producen y generan empleo, no están desapareciendo, sino adaptándose a las nuevas demandas de los mercados y empresas. En este contexto, las organizaciones buscan mantener un núcleo estable de empleados a medida que sus estructuras laborales se vuelven más exigentes y flexibles. En segundo lugar, se resalta la importancia de los empleados que permanecen en la organización, ya que sus roles se tornan más complejos y fundamentales para el éxito de la empresa. Finalmente, el compromiso también se extiende a las relaciones externas, como cuando las organizaciones contratan a otras empresas para proyectos específicos. En este sentido, el compromiso puede ser a corto plazo, centrado en contratos o proyectos, y debe alinearse con el bien común. La falta de compromiso, por otro lado, se asocia con la enajenación, lo que puede ser perjudicial tanto para las personas como para las instituciones.

Datos y hallazgos más importantes y relevantes.

Por medio de una revisión de investigaciones de los últimos 5 años, se ha logrado recopilar las investigaciones más importantes y significativas a nivel internacional, **Ibrahim et al. (2019)** en su investigación desarrollada en Malasia titulada **"La calidad de vida laboral y las intenciones de rotación entre las enfermeras de Malasia: el papel mediador del compromiso organizacional",** el estudio se desarrolló por medio de una metodología con diseño transversal descriptivo, mediante una encuesta de autoinforme, a 430 enfermeras de un hospital universitario de febrero a abril de 2019. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales versión 3 para probar las hipótesis del estudio, llego a la conclusión que, el compromiso organizacional tiene un efecto mediador negativo parcial entre la calidad de vida laboral de las enfermeras y la intención de rotación en los hospitales de enseñanza donde la el compromiso organizacional redujo significativamente la intención de salida de las enfermeras. Los hallazgos del estudio pueden orientar a los gestores de enfermería para que sean cuidadosamente atendidos en los niveles de compromiso de los enfermeros con su organización.

Pinela y Donawa (2019), en su estudio desarrollado en Ecuador, titulado **"calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades",** el estudio fue cualitativo, para lo cual se recurrió a La revisión bibliográfica puede esbozar una base teórica amplia con nuevos métodos para descomponer las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional, e identificar indicadores del comportamiento actitudinal del profesorado universitario, lo que permitirá a futuras investigaciones desarrollar herramientas eficientes y confiables para obtener insights se diagnosticó la variable de dimensiones y la percepción de su relación para que la organización pueda utilizarla. Los resultados de la revisión de la teoría mostraron una relación positiva significativa entre los componentes de la calidad de vida laboral y los componentes del compromiso organizacional.

Dhamija et al. (2019) en su estudio desarrollado en la India, fue titulado **"Medición de la satisfacción laboral: el uso de la calidad del trabajo factores de vida",** el estudio se ha desarrollado con una metodología correlacional, no experimental, para lo cual se ha considerado cinco bancos del sector privado en la India y ha utilizado la técnica de muestreo de etapas múltiples para recopilar datos primarios. Los encuestados de diferentes cuadros, a saber, ejecutivos, asociados y gerentes involucrados en interacciones orientadas al cliente participaron en esta encuesta. El análisis se ha realizado aplicando estadística descriptiva, análisis de regresión (impacto de los factores de la calidad de vida laboral en la satisfacción laboral) y estadística χ (asociación de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral con variables sociodemográficas). Los resultados se han comparado con la Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg. Los resultados del estudio muestran la presencia de varianza (R 61,40 por ciento) en la satisfacción laboral explicada por los constructos de calidad de vida laboral. El ambiente de trabajo poco propicio ha formado una asociación negativa con la satisfacción laboral.

Leitao et al. (2019) en su estudio desarrollado en Portugal, fue titulado **"Calidad de Vida Laboral y Desempeño Organizacional: Sentimientos de los Trabajadores de Contribuir o No a la Productividad de la Organización"** El estudio, de naturaleza no experimental, revela que el apoyo de los supervisores,

manifestado al escuchar y asumir las preocupaciones de los trabajadores, junto con un ambiente laboral positivo y el respeto hacia ellos tanto como profesionales como personas, influyen de manera significativa en su percepción de contribuir al desempeño organizacional. Estos hallazgos son especialmente importantes en un contexto donde los servicios dominan el mercado laboral, y la automatización y digitalización de las funciones se intensifican. Además, los resultados enriquecen el debate sobre la importancia de enfocarse en los aspectos subjetivos y conductuales de las organizaciones inteligentes y de aprendizaje, sugiriendo que factores como el ambiente laboral pueden tener más impacto en la productividad que la remuneración exclusivamente.

Como antecedentes del ámbito nacional, los cuales han sido muy relevantes en relación a la investigación desarrollada, tenemos a: **Moran (2020),** en su estudio **"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020",** El estudio se realizó mediante métodos no experimentales con una muestra censal de 264 colaboradores. Se emplearon dos instrumentos de medición: la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (WRQoL) y la Escala de Compromiso Organizacional, adaptada de Meyer y Allen, ambos con una alta validez y fiabilidad. Los resultados, obtenidos a través de la estadística de correlación de Pearson, revelan una correlación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de r = 0,622 y un valor de p = 0,000.

Cruz (2019) en su investigación desarrollada en Ancón – Lima, fue titulada **"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019"**, El estudio, de diseño transversal no experimental, utilizó métodos de correlación para analizar la relación entre las variables. La calidad de vida laboral (CVL) fue medida con la escala abreviada de Easton y Van Laar (2012), que abarca cinco dimensiones, mientras que el compromiso organizacional (OC) se evaluó mediante la escala de Meyer y Allen (1997), estructurada en tres dimensiones. La investigación abarcó una población de 126 colaboradores del área de ventas, con una muestra censal. Los resultados, obtenidos a través de la correlación de Rho Spearman, indicaron una correlación directa, débil pero significativa entre las variables, con un valor p <

0,05. Esto sugiere que una mejor calidad de vida laboral está asociada a un mayor compromiso organizacional entre los colaboradores del sector hidrocarburos en Ancón.

Narváez (2020) en su estudio desarrollado en Lima, fue titulado **"La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020",** El estudio se desarrolló con un enfoque fundamental, con el objetivo de incrementar el conocimiento para futuras investigaciones. La población estuvo compuesta por 80 colaboradores académicos, de los cuales se seleccionaron subgrupos mediante muestreo probabilístico. A estos subgrupos se les aplicaron dos cuestionarios estandarizados, uno para cada variable. Los resultados mostraron que la variable independiente influyó en la variable dependiente, con un nivel de significancia de 0.000 y un 95% de confianza, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula. Además, el modelo explicó que el compromiso organizacional varió en un 35,9%, según el valor de Nagelkerke (0,359).

Castañeda (2020), en su estudio desarrollado en Trujillo, titulado **"Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020",** se usaron métodos cuantitativos y diseños no experimentales utilizando secciones transversales de correlación simple. Los instrumentos de recolección de datos fueron ajustados por variables de calidad de vida en el trabajo por González et al. (2010) para la variable compromiso organizacional participaron en el semestre 60 docentes con contrato vigente del centro de idiomas. Se encontró que los docentes tenían un nivel normal de calidad de vida laboral, valorado en 62%, y un bajo nivel de compromiso organizacional, valorado en 43%, identificándose también una correlación negativa moderada entre ambos. La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes del centro de idiomas, así como las dimensiones apoyo institucional, estabilidad laboral, satisfacción, desarrollo logrado y desarrollo personal, fueron independientes de la variable compromiso organizacional y dimensiones de integración al cargo y tiempo libre. la gestión si

estuvo relacionada con las variables están correlacionadas y tienen correlaciones negativas bajas y moderadas con el compromiso organizacional.

Cerón (2020) en su estudio desarrollado en Lima, fue titulado **"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana"**, El estudio, con un enfoque transversal de correlación descriptiva, incluyó una muestra de 417 estudiantes de posgrado de la Universidad Metropolitana de Lima. Los datos se recopilaron mediante el cuestionario CVL "CVT-GOHISALO" de González (2010), que abarca siete dimensiones: apoyo institucional al empleo, estabilidad laboral, integración laboral, satisfacción laboral, bienestar en el trabajo, desarrollo personal y gestión del tiempo libre. Además, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993). Los resultados mostraron una correlación positiva estadísticamente significativa (r = 0,48) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, indicando que ambas variables están positivamente relacionadas.

En el ámbito local y/o regional se encontró significativos antecedentes, como el de **Vallejos (2020)**, en su estudio desarrollado en Lambayeque, fue titulado **"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Emtramvicsa"**, El estudio se llevó a cabo mediante una metodología cuantitativa, no experimental y de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional. Se aplicaron cuestionarios de calidad de vida laboral y compromiso organizacional a 50 colaboradores. Para determinar la relación entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual reveló una correlación directa muy alta (rho = .814) y altamente significativa (p = .001) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA.

Viton (2022) en su investigación desarrollada en Chiclayo, titulada **"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo**", El estudio se basó en una metodología cuantitativa, de tipo básico, no experimental y de corte transversal, con una muestra de 76 servidores públicos bajo

el Decreto Legislativo N° 276 en la municipalidad distrital de Chiclayo. Se aplicaron cuestionarios para medir cada variable y obtener los datos. Los resultados indicaron que el 90.8% de los servidores públicos presenta un nivel normal en cuanto a la calidad de vida laboral, y el 88.2% refleja un nivel normal de compromiso organizacional. Se concluyó que existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en el distrito de Chiclayo.

Sánchez (2020), en su investigación desarrollada en Chiclayo, fue titulada **"Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo"**, El estudio, de carácter no experimental y descriptivo, abarcó a toda la población de 70 trabajadores, sin necesidad de realizar muestreo. Se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Calidad de Vida y Trabajo de Armando Lares (1998) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados mostraron que las principales dimensiones de la calidad de vida laboral fueron la participación y el control (2,03), seguidas del ambiente laboral (2,01) y la satisfacción laboral (2,00). En cuanto al compromiso organizacional, el componente normativo fue el más destacado (2,00). Se concluyó que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de Corporación Ferronor en Chiclayo, con una correlación moderadamente fuerte (0.772) según el análisis de Pearson.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se centró en investigar y analizar la realidad mediante procedimientos de medición. Este enfoque facilita un mayor control y permite realizar experimentos, proporcionando explicaciones comprobadas a partir de hipótesis, como señalan Neil y Cortes (2017).

El diseño del estudio es no experimental, es un estudio empírico y sistemático en el que el científico no puede controlar directamente las variables independientes, ya sea porque su desempeño ya ha ocurrido o porque son

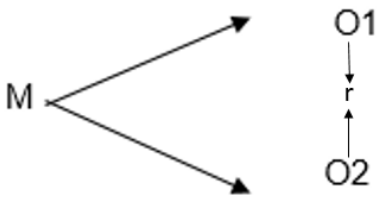
inherentemente inmanejables. Las relaciones entre las variables se infieren de los cambios concomitantes en las variables independientes y dependientes sin intervención directa (Kerlinger y Lee, 2002).

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional.

El estudio es de tipo descriptivo, ya que tiene como objetivo identificar y detallar las características clave de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se esté analizando, tal como lo explican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

El estudio es de nivel correlacional, ya que su objetivo es describir y analizar la relación entre las variables clave mediante el uso de coeficientes de correlación. Estos coeficientes proporcionan información sobre el grado, la fuerza y la dirección de la relación entre las variables. En este caso, se busca determinar cómo se relacionan la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública en Chiclayo, 2023 (Cancela y otros, 2010).



Donde:

M : Colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo.
O1 : Calidad de vida laboral
O2 : Compromiso organizacional
r : Relación

3.3. Variables y operacionalización.

Calidad de vida laboral: Es un concepto multidimensional del trabajador, que se ocupa de todos los aspectos de su puesto de trabajo (situación laboral, remuneración justa, oportunidades de ascenso, etc.), organizativos

y personales, que le aportarán estabilidad laboral y personal (Grote y Guest, 2017).

Compromiso organizacional: El compromiso organizacional es un estado psicológico que refleja la relación entre una persona y su organización, influyendo en su decisión de permanecer o abandonar la misma (Meyer y Allen, 1991).

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Med	Instrumento
Calidad de vida laboral	Es un concepto multidimensional del trabajador, que se ocupa de todos los aspectos de su puesto de trabajo (situación laboral, remuneración justa, oportunidades de ascenso, etc.), organizativos y personales, que le aportarán estabilidad laboral y personal (Grote y Guest, 2017)	Consiste en la valoración del apoyo directivo, cargo de trabajo y motivación intrínseca, el cual se valora por medio del Cuestionario de calidad de vida laboral CVP-35	Apoyo directivo	Posibilidad de expresar sentimientos y necesidades. Satisfacción con el sueldo Reconocimiento del esfuerzo. Oportunidad de ser promocionado	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14,16, 20, 22, 23, 28 y 30.	Ordinal	Cuestionario de calidad de vida laboral CVP-35, García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martin Jesús (2004)
			Cargo de trabajo	Cantidad de trabajo Prisas y agobios Presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad	1, 6, 7, 8,17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33		
			Motivación intrínseca	Motivación personal debida a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional	.9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31,32, y 35.		
Compromiso organiza	Es un estado psicológico que caracteriza la	Consiste en la valoración del compromiso	Compromiso afectivo	Inversión de tiempo, Felicidad de trabajo, Culpabilidad, Lealtad Significado, Deuda, Vínculo	1, 2, 3,4, 5, 6, 7.	Ordinal	Cuestionario de compromiso

	relación entre un individuo y una organización e influye en la decisión de continuar o dejar la organización. (Meyer y Allen,1991)	afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El cual se valora por medio del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Alle.	Compromiso de continuidad	Renuncia como Necesidad de permanencia, Compromiso de permanencia, Escasez de alternativas, Dificultad de dejar la empresa	8, 9, 10, 11, 12,13, 14.	organizacional de Meyer y Allen (1997)
			Compromiso normativo	Identificación ante problemas Compromiso con la gente Familia organizacional Pertenencia	15, 16, 17,18.	

3.4. Población, muestra y muestreo.

Población:

La población estuvo conformada por el total de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chiclayo, las cuales están conformados por un total de 500 personas entre varones y mujeres de diversas áreas.

Muestra:

La muestra estuvo conformada por 96 colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo del área administrativa de las diversas gerencias que desarrollen únicamente trabajo administrativo y presencial.

Muestreo no probabilístico por conveniencia: Este proceso implica la selección directa e intencionada de un grupo de individuos, generalmente eligiendo a aquellos con fácil acceso. Es un método útil cuando se desea investigar el comportamiento de una comunidad o cuando no se cuenta con una estrategia específica para la recolección de datos (Arias et al., 2016).

Criterios de inclusión

- Colaboradores que laboren en las gerencias administrativas de la municipalidad de Chiclayo.
- Colaboradores de ambos sexos
- Colaboradores que se encuentren laborando en modalidad presencial.
- Colaboradores que desarrollen trabajo de oficina.
- Colaboradores que deseen participar en la investigación.
- Colaboradores que respondan el 100% de los instrumentos.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que pertenezcan a otras gerencias de la municipalidad de Chiclayo.
- Colaboradores que desarrollen trabajo de campo.
- Colaboradores que dejen los cuestionarios en calidad de inconcluso.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Psicométrica: Se trata de un proceso estandarizado compuesto por una serie de reactivos organizados que buscan provocar una respuesta medible en las personas. Estas respuestas varían en función de la naturaleza del reactivo, su complejidad, duración, forma y significado (Aliaga, 2006).

Instrumento:

En la presente investigación se hará uso de 2 instrumentos para la obtención de información, los cuales son:

a) Cuestionario de calidad de vida laboral

El instrumento fue elaborado por Sánchez en 1993 en EE.UU., adaptado por Cabezas (1996) en México, tiene como objetivo conocer el estado de la percepción de calidad de vida profesional, está dirigido a personas adultas que laboran en el sector salud, su aplicación es individual y tiene una duración de 20 minutos, consta de 3 dimensiones (apoyo gerencial, carga de trabajo y motivación intrínseca), las cuales se encuentran divididas en 35 ítems, las respuestas a estas preguntas están en una escala tipo Likert del 1 al 10, donde 1 significa nada y 10 significa mucho.

Asimismo, el instrumento ha sido estandarizado y validado en el Perú por Milla (2013), quien desarrollo la validez por criterio de expertos, que determino que el instrumento era aplicable, el instrumento mostró una varianza explicada del 61,19%, lo cual es superior al 46,86% que se obtuvo en la validación original de la versión larga. Además, presentó un alfa de Cronbach de 0,911, lo que indica que la confiabilidad es buena y que el instrumento posee la capacidad de medir lo que pretende medir.

b) Cuestionario de compromiso organizacional.

El cuestionario de Compromiso Organizacional es el propuesto por Meyer & Allen en el año 1997, el instrumento tiene como finalidad determinar el

nivel de compromiso organizacional, el instrumento se encuentra dividido en tres dimensiones: Dimensión de continuación, dimensión afectiva y dimensión normativa. Esta es una escala numérica tipo Likert de 18 preguntas que toma aproximadamente 25 minutos del tiempo de los miembros de la institución financiera.

Para la variable compromiso organizacional, tiene buena confiabilidad ya que el Alfa de Cronbach es de 0.824, asimismo ha sido estandarizado y validado en el Perú por Montoya (2023) por criterio de expertos, quienes determinaron que el instrumento era válido y aplicable. El instrumento logró una varianza total explicada del 63.64%, con un buen ajuste según el indicador $X^2 = 76.625$, gl = 41, p = .001. La confiabilidad del cuestionario se evaluó a través de la consistencia interna, obteniendo un coeficiente de .806 para el cuestionario general, y coeficientes de .748 para el factor afectivo, .746 para el de continuidad y .704 para el normativo, lo que indica una confiabilidad muy buena para la escala general y respetable para los factores individuales.

3.6. Procedimientos de recolección de datos.

Se busco conocer la realidad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, para lo cual se desarrolló una entrevista con el personal directivo de la organización.

Se envió una solicitud a fin de obtener la autorización para el desarrollo del estudio en la municipalidad provincial de Chiclayo.

Se explicó a los posibles participantes sobre los objetivos del estudio y otorgo la ficha de consentimiento informado.

Se les aplico vía presencial los instrumentos psicológicos para el recojo de información.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para procesar los datos, se registró a los participantes mediante un código en el software SPSS 28.0. La contrastación de hipótesis se realizó utilizando el

coeficiente de correlación R de Pearson, adecuado para variables de medida intervalo. Para el análisis comparativo entre grupos, se empleó la prueba T de Student para muestras independientes.

3.8. **Criterios éticos.**

El principio de respeto por las personas en una investigación implica tratarlas como seres autónomos, permitiéndoles tomar decisiones por sí mismas. Para quienes no pueden decidir por sí solos, se debe ofrecer protección adicional. Este principio se aplica mediante la obtención del consentimiento informado (Cañete, Guilhem y Brito, 2012).

El principio de beneficencia exige minimizar los daños y maximizar los beneficios para los participantes de una investigación. Se realiza un análisis cuidadoso de los riesgos y beneficios, garantizando que los beneficios superen los posibles riesgos para los sujetos involucrados (Kassem y Silverman, s/f).

El principio de justicia sugiere que las personas deben ser seleccionadas para una investigación por su disponibilidad y accesibilidad, lo que a menudo prioriza a participantes institucionalizados o individuos en posiciones jerárquicamente inferiores (Amaya et al., 2016).

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Tabla 1

Relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023.

Calidad de vida laboral – compromiso organizacional			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,564*
		Sig. (bilateral)	,019
		N	96

Nota. La tabla 1 muestra una relación positiva media y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .564* y una significancia bilateral de .019 ($p < .05$). Esto indica que ambas variables están directamente asociadas, es decir, cuando una aumenta, la otra también lo hace..

Tabla 2

Niveles de la calidad de vida laboral que predomina en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023.

Niveles	n	%
Malo	33	34,4
Regular	35	36,5
Bueno	28	29,2
Total	96	100

Nota. La tabla 2 muestra que el 36.5% de los trabajadores se encuentra en un nivel regular de calidad de vida laboral, seguido por un 34.4% en nivel malo, y un 29.2% en nivel bueno. Esto sugiere que aproximadamente un tercio de la población presenta bajos niveles de calidad de vida laboral en la entidad mencionada.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023.

Niveles	n	%
Muy malo	22	22,9
Malo	17	17,7
Regular	20	20,8
Bueno	19	19,8
Muy bueno	18	18,8
Total	96	100

Nota. La tabla 3 muestra que el 22.9% de los trabajadores se encuentran en un nivel muy malo, seguido por un 20% en nivel regular, un 19.8% en nivel bueno, y un 17.7% en nivel malo. Esto sugiere que más del 40% de la población está en niveles de calidad de vida laboral considerados como malo o muy malo.

Tabla 4

Relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023.

Calidad de vida laboral – dimensión compromiso afectivo			Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,483*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	96

Nota. La tabla 4 muestra una relación positiva media y significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión de compromiso afectivo, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .483* y una significancia bilateral de .012 ($p < .05$). Esto indica que ambas variables están directamente asociadas, es decir, a medida que mejora la calidad de vida laboral, también aumenta el compromiso afectivo.

Tabla 5

Relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo,2023.

Calidad de vida laboral – dimensión compromiso de continuidad			Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,561*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	96

Nota. La tabla 5 muestra una relación positiva media y significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión de compromiso de continuidad, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .561* y una significancia bilateral de .017 ($p < .05$). Esto indica que, a medida que mejora la calidad de vida laboral, también aumenta el compromiso de continuidad, mostrando que ambas variables varían en la misma dirección.

Tabla 6

Relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, 2023.

Calidad de vida laboral – dimensión compromiso normativo			Compromiso normativo
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,479*
		Sig. (bilateral)	,010
		N	96

Nota. La tabla 6 muestra una relación positiva media y significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión de compromiso normativo, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .479* y una significancia bilateral de .010 ($p < .05$). Esto sugiere que, a medida que mejora la calidad de vida laboral, también aumenta el compromiso normativo, lo que indica que ambas variables varían en la misma dirección.

Discusión de resultados:

La investigación realizada en una entidad pública de la ciudad de Chiclayo en 2023 tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores. Los resultados indicaron una relación positiva media y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .564* y una significancia bilateral de .019 ($p < .05$). Esto sugiere que, al satisfacer de manera significativa las necesidades personales de los empleados a través de sus experiencias laborales, también se incrementa su identificación con la organización y su deseo de mantener una relación con ella. Estos hallazgos son similares a los de Moran (2020), quien encontró una correlación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional ($r = 0.622$, $p = 0.000$), y a los resultados de Cruz (2019), que sugieren que una mejor calidad de vida laboral se asocia con un mayor compromiso organizacional en trabajadores del sector hidrocarburos en Ancón. Teóricamente, estos resultados se apoyan en Hackman y Oldham (1976), quienes destacaron la importancia de la percepción de los empleados sobre el entorno laboral, subrayando el papel de los factores internos en la satisfacción laboral a través de la calidad de vida en el trabajo.

El estudio también buscó identificar los niveles de calidad de vida laboral predominantes entre los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo en 2023. Los resultados muestran que el 36.5% de los trabajadores presenta un nivel regular de calidad de vida laboral, seguido por un 34.4% en nivel malo y un 29.2% en nivel bueno. Esto indica que aproximadamente un tercio de la población experimenta niveles inadecuados en cuanto a sus vivencias individuales y colectivas en el trabajo. Estos hallazgos son similares a los de Castañeda (2020), quien encontró que el 62% de los docentes presentaba un nivel normal de calidad de vida laboral. Sin embargo, difieren de los resultados de Viton (2020), donde el 90.8% de los funcionarios públicos reportaron un nivel normal en cuanto a calidad de vida laboral. Aunque los resultados de Viton son alentadores, pueden parecer poco realistas al considerar los problemas comunes en las organizaciones, como el liderazgo deficiente, la comunicación inadecuada y los conflictos internos.

Por otro lado, el estudio también buscó identificar los niveles de compromiso organizacional entre los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo en 2023. Los resultados mostraron que el 22.9% de los trabajadores tiene un nivel de compromiso muy malo, seguido por un 20% en nivel regular, un 19.8% en nivel bueno, y un 17.7% en nivel malo. Esto significa que más del 50% de los colaboradores se encuentran entre niveles regulares y buenos en cuanto a su vínculo con la organización, identificándose con sus objetivos y aspiraciones, y buscando mantener su pertenencia a la misma. Estos hallazgos son similares a los de Narváez (2020), quien determinó que el compromiso organizacional era regular en un 35.9% (Nagelkerke = 0.359), pero difieren de los resultados de Castañeda (2020), quien reportó un bajo nivel de compromiso organizacional en un 43%. Estos resultados se fundamentan en lo señalado por Meyer y Allen (1991), quienes postulan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que define la relación entre el individuo y la organización, influyendo en su decisión de permanecer o dejar la institución.

Asimismo, se planteó determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo en 2023. Los resultados indicaron una relación positiva media y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .483* y una significancia bilateral de .012 ($p < .05$). Esto significa que, al mejorar las condiciones emocionales y generar una sensación positiva en el trabajo, se incrementa el grado de devoción, satisfacción y orgullo hacia la organización. Estos hallazgos son similares a los de Pinela y Donawa (2019), quienes también encontraron una relación positiva significativa entre los componentes de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Teóricamente, esto se justifica con lo propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes afirman que trabajar en un entorno armonioso, con facilidades para la interacción, influye en el estado psicológico de los colaboradores y fortalece su apego a la empresa.

Por otro lado, se buscó establecer la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de una entidad pública

de Chiclayo en 2023. Los resultados revelaron una relación positiva media y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .561* y una significancia bilateral de .017 ($p < .05$). Esto sugiere que, al mejorar la satisfacción de las necesidades de los colaboradores a través de recursos y actividades en el lugar de trabajo, aumenta el costo percibido de abandonar la organización. Estos hallazgos son similares a los de Pinela y Donawa (2019), quienes también encontraron una relación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Estos resultados se explican por el hecho de que, cuando los colaboradores perciben un buen ambiente laboral, se sienten más inclinados a involucrarse en los objetivos de la empresa y motivados a avanzar como equipo.

Finalmente, el estudio buscó determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo en 2023. Los resultados mostraron una relación positiva media y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .479* y una significancia bilateral de .010 ($p < .05$). Estos hallazgos son similares a los de Sánchez (2020), quien encontró que el componente más destacado del compromiso organizacional entre los trabajadores era el normativo (2.00). En conclusión, se puede afirmar que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional de los colaboradores, lo que sugiere que, al mejorar la satisfacción del empleado, cubriendo diversas necesidades a través de recursos, actividades y su participación en el entorno laboral, se incrementarán los sentimientos de compromiso de los empleados para mantener su vínculo con la organización.

V. CONCLUSIONES.

- El incremento de la satisfacción de necesidades personales, significativas mediante vivencias dentro del centro de trabajo de los colaboradores también aumentará el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella
- La mayoría de la población se encuentra en un nivel regular, seguido de cerca por aquellos que presentan un nivel considerado malo, mientras que solo una minoría alcanza un nivel bueno. Esto indica que aproximadamente un tercio de la población presenta niveles desfavorables, reflejando una situación que requiere atención.
- La mayor proporción de la población se sitúa en el nivel muy malo, seguido por quienes presentan un nivel regular y, en menor medida, un nivel bueno. Finalmente, el nivel malo registra el porcentaje más bajo. Estos resultados sugieren que más de la mitad de los colaboradores mantienen una relación que va de regular a muy buena con la empresa, evidenciando un vínculo positivo en términos generales.
- El incremento de las condiciones emocionales, fruto de una sensación positiva respecto a la labor va a incrementar el grado de devoción hacia la compañía, la satisfacción y el orgullo de estar dentro de la compañía
- La mejora de la satisfacción de las necesidades de los colaboradores mediante recursos y actividades en el lugar de trabajo, se incrementará el costo percibido asociado con la posibilidad de dejar el empleo en la organización
- la calidad de vida laboral incide en el compromiso organizacional de los colaboradores de Corporación, lo que quiere decir que al incrementar la satisfacción del empleado abarcando diversas necesidades mediante recursos, actividades y resultados derivados de su participación en el entorno laboral va a incrementar los sentimientos de compromiso por parte del empleado de mantener su vinculación con la organización

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la institución, por medio de su área de recursos humanos desarrolle un foda donde se permita evaluar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que perciben los colaboradores en relación a su mismos, los directivos y el apoyo que brinda la institución.
- A la institución, por medio de su área de gestión humana, se sugiere implementar planes de motivación que fortalezcan el compromiso de los colaboradores con la institución.
- Se sugiere a la institución por medio de su área de recursos humanos, generar convenios con el sector salud para que por medio de sus profesionales de salud mental puedan desarrollar charlas y talleres de corte organizacional que permitan mejorar las relaciones humanas y comunicación efectiva.
- Se sugiere a futuros investigadores desarrollar un programa de intervención sobre compromiso organizacional donde se involucre a todos los involucrados.

REFERENCIAS.

Aliaga, J. (2006); Psicometría. Test psicométricos, confiabilidad y validez. https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-latinoamericana-sc/historia-de-la-psicologia/aliaga-j-2006-psicometria-test-psicometricos-confiabilidad-y-validez/11867450

Arias Gómez, Villacís Keever y Miranda Novales (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*. Vol. 63 Núm. 2 (2016). https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181

ARIAS, Fidias G (2012). En el libro "El Proyecto de Investigación". Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.

Avalos M, Erika G. (2016) *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7266.

Banco mundial (abril 2023). Siete de cada diez peruanos son pobres o vulnerables de caer en pobreza, nuevo informe del Banco Mundial. https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2023/04/26/peru-informe-pobreza-y-equidad-resurgir-fortalecidos

Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010) Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8. http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf

Castañeda, T. (2021). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8827

Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15560

Cruz, S. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019.* [Tesis de pregrado, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42769

Dhamija, P., Gupta, S. and Bag, S. (2019), Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors (Medición de la satisfacción laboral: el uso de factores de calidad de vida laboral), *Benchmarking: An International Journal,* Vol. 26 No. 3, pp. 871-892. https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155

Fernández M. (2018) Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. La Carga Física de Trabajo. Áreas de trabajo (Escritorio de GNOME 2.0 para el sistema operativo Solaris: Guía del usuario) [Internet]. España.p.21 https://www.insst.es/documents/94886/524420/La+carga+f%C3%ADsica+de+trabajo/9ff0cb49-db5f-46d6-b131-88f132819f34.

Gallup (agosto 2022). trabajo, oportunidades y desafíos, opinan los expertos Vol. 1. https://rhmanagement.cl/estudio-gallup-2022-trabajo-oportunidades-y-desafios-opinan-los-expertos-vol-1/

Gallup (mayo 2020). Employee Engagement Continues Historic Rise Amid Coronavirus (El compromiso de los empleados continúa aumentando históricamente en medio del coronavirus). https://www.gallup.com/workplace/311561/employee-engagement-continues-historic-rise-amid-coronavirus.aspx

Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, *14*(2), 209. https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109

Grimaldo M, Reyes M. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana Psicológica.* Lima 2015; pag.47(1):50-7. http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0120053415300066.

Grote, G. & Guest, D. (2017) El caso para revitalizar la calidad de la investigación de la vida laboral. *Revista Relaciones Humanas*, vol. 70, no. 2, pp. 149-167. EE.UU.: https://doi.org/10.1177/0018726716654746

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, pp. 714

Ibrahim, L., Lim, K., Chan, M. y Piaw, Y. (2020) The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment (La calidad de vida laboral y las intenciones de rotación entre las enfermeras de Malasia: el papel mediador del compromiso organizacional) Alzamel et al. Journal of the Egyptian Public Health Association (2020) 95:20 https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9

Infobae (abril 2022). Nuevos aires y mundo híbrido: por qué el 60% de los trabajadores planea un cambio laboral en 2022. https://www.infobae.com/economia/2022/04/30/cambio-de-aire-y-mundo-hibrido-por-que-el-60-de-los-trabajadores-planea-un-cambio-laboral-en-2022/

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill, p. 124.

Leitao, J., Pereira, D. y Goncalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity (Calidad de Vida Laboral y Desempeño Organizacional: Sentimientos de los Trabajadores de Contribuir o No a la Productividad de la Organización). *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16, 3803; doi:10.3390/ijerph16203803w

Mayakkannan R. (2019) Impacto en la calidad de vida laboral del personal sanitario del Distrito de Chennai. India: *Purakala Journal*; http://www.eijfmr.com/2019/apr_2019/apr-2019-01.pdf

Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*, 1(1), 61-89.

Meyer, J. y Allen, N. (2001): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*, 1(1), 61-89

Morán, A. y Salas, A. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751

Narváez, T. (2020). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020* [Tesis de doctorado, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851

Neil, D. y Cotes, L. (2017). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH, 2018. Ecuador.

http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf

Observatorio de RRHH (diciembre 2019). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%20Workforce%20of,la%20productividad%20y%20los%20resultados

Organización internacional del trabajo [OIT] (mayo 2019), La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

Pinela, N. y Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. RES NON VERBA, ISSN impreso: 1390-6968 e-ISSN: 2661-6769, Vol.9, No. 2, octubre de 2019. https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/download/217/176/350

PQS (noviembre 2022). Prioridades 2023: la flexibilidad laboral como rol importante en el compromiso de los trabajadores. https://pqs.pe/actualidad/prioridades-2023-la-flexibilidad-laboral-como-rol-importante-en-el-compromiso-de-los-trabajadores/

Revista economía (enero 2023). 75% de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal. https://www.revistaeconomia.com/75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/

Robbins, S. (1998). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hill.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005) Administración (8ª ed.). https://books.google.com/books?id=oVHlFmFi_ToC&printsec=frontcover.

RRHH Digital (junio 2023). España, el cuarto país europeo con menor compromiso laboral. https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/158462/Espana-el-cuarto-pais-europeo-con-menor-compromiso-laboral

Saavedra I. (2019) *Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico. Hospital local.* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo] https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf.

Sánchez, K. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor – Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51719

Vallejos, A. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Emtramvicsa* [Tesis de pregrado, Universidad pedro Ruíz gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10497

Viton, L. (2022) *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92888/Viton_CLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35)

Edad: _____ Sexo: _____ Profesión: _____

Tipo de contrato: CAS ( ) 728 ( ) 276 ( )

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo										
3. Satisfacción con el sueldo										
4. Posibilidad de promoción										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9. Motivación (ganas de esforzarme)										

10. Apoyo de mis compañeros										
11. Apoyo de familia										
12. Apoyo de mis jefes										
13. Ganas de ser creativo										
14. Posibilidad de ser creativo										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18. Falta de tiempo para mi vida personal										
19. Incomodidad física en el trabajo										
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21. Carga de responsabilidad										
22. El hospital trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23. Tengo autonomía o libertad de decisión										
24. Interrupciones molestas										
25. Estrés esfuerzo Emocional										
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
28. Variedad en mi trabajo										
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										

30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31. Lo que tengo que hacer queda claro										
32. Me siento orgulloso de mi trabajo										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas										
34. Calidad de vida de mi trabajo										
35. Apoyo de los compañeros										

Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo marcando con una "X" según su propia percepción con respecto a cada una de las siguientes afirmaciones.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1.	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
2.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
3.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
4.	Esta organización merece mi lealtad.					
5.	Esta organización significa mucho para mí.					
6.	Le debo muchísimo a mi organización.					
7.	Me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
8.	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
9.	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
10.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
11.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.					
12.	Siento el compromiso de permanecer con mi empleador actual.					

13.	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.					
14.	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					
15.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
16.	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente					
17.	Me siento como "parte de la familia" en mi organización.					
18.	Me siento parte de mi organización.					

Anexo 2. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo……identificado con DNI N.º …….. He sido informado por la Bach. Ada María Gamarra Conde, sobre la investigación titulada **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PUBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2023**", para obtener el grado de licenciado en psicología. Asimismo, he sido informado que el uso de la prueba será netamente de investigación grupal, de las cuales no se revelará mi identidad para exponer los resultados de la misma.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables para AUTORIZAR la aplicación ambos instrumentos **Cuestionario de calidad de vida laboral CVP-35 Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen**, de forma sincera para fines de resultados válidos.
Fecha:

FIRMA DEL EVALUADO **FIRMA DEL INVESTIGADOR**

Anexo 3: Propiedades psicométricas

Propiedades psicométricas de calidad de vida laboral

Validez

	Jueces											
Ítem	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**J6**	**J7**	**J8**	**J9**	**J10**	**S**	**V. AIKEN**
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
4	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
10	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
11	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
12	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
14	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
15	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
24	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10	1
25	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	1
26	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
27	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	1
28	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	1
29	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	1
30	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	1

Confiabilidad

Alfa de Cronbach	*N de elementos*
.887	30

Nota. Se observa en la tabla que la confiabilidad por Alpha de Cronbach es de.887, es decir que el instrumento utilizado para la prueba piloto tiene un nivel aceptable.

Propiedades psicométricas de compromiso organizacional

Validez

Indicadores de ajuste	
Prueba de bondad de ajuste	
H_0: MP = MN	χ^2 = 2408.7
H_1: MP ≠ MN	p = .000
	** p < .01
Indice de ajuste	
Bentler-Bonett no normado	.644
Comparativo (CFI)	.678
Bollen's (IFI)	.681
Root Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)	.104
Intervalo de RMSEA al 95% de confianza	.097 - .111

Nota:
+: Nivel de ajuste bueno si su índice de ajuste es mayor a .90.; MP: Modelo propuesto MN: Modelo nulo

Confiabilidad

	N° Ítems	α	Intervalo de estimación al 95% de confianza	Nivel[a]
Afectivo	6	.748 **	.712 ≤ α ≤ .779	Respetable
Continuidad	6	.746 **	.713 ≤ α ≤ .777	Respetable
Normativo	6	.704 **	.665 ≤ α ≤ .741	Respetable
Test global	18	.806 **	.781 ≤ α ≤ .830	Muy bueno

Nota:

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta ** : p<.01, Muy significativa.

Anexo 4. Carta de aceptación de la institución

UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Chiclayo, 24 de agosto del 2023

CARTA Nº 048-2023- D-FCS-UDCH

SEÑOR
JESÚS ALICIA DELGADO PALOMINO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
PRESENTE.-

ASUNTO : PRESENTO ALUMNA PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Particular de Chiclayo, me complace en presentar a la alumna: **ADA MARÍA GAMARRA CONDE** de la Escuela Profesional de **PSICOLOGIA** quien se encuentra apta para realizar su trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2023** motivo por el cual solicito su **AUTORIZACIÓN** para que la mencionada alumna realice la ejecución del mencionado proyecto, en su prestigiosa entidad.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente

UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
Fac. de Ciencias de la Salud
Mg. MARTHA GUTIÉRREZ MARZANO
Decana (e)