



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

LÓPEZ VEGA, Joselyn Araceli

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

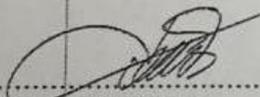
LIMA – PERÚ

2018

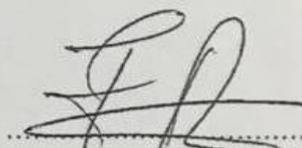
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... *Lopez Vega Jisselyn Anaeli*.....
cuyo título es: *Compromiso organizacional y calidad de vida
laboral en docentes de una institución educativa
subsidiaria del Rance 2018*.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *14* (número)
ATORCE.....(letras).

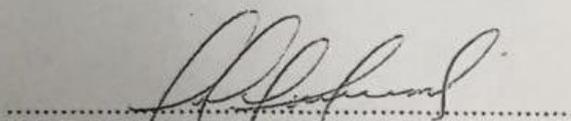
Lima Norte, *08* de *Ayoto* del 20*18*..



.....
PRESIDENTE



.....
SECRETARIO



.....
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi padre Luis López que con su esfuerzo me dio la oportunidad de poder estudiar la carrera que tanto quise, asimismo a mi madre Blanca Vega que siempre me ahorró de las actividades del hogar para darme la facilidad de poder concentrarme en mis estudios, finalmente a mis hermanas mayores Judy López y Erika López que siempre estuvieron ahí alentándome cuando quería dejarlo todo.

AGRADECIMIENTO

Ante todo le agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de poder estudiar una carrera tan bonita como es la psicología. Agradezco a cada profesor de mi estimada Universidad que fueron parte de este gran viaje lleno de conocimientos y aprendizajes, cómo no olvidarme también de mis profesores de Argentina que compartieron conmigo su sabiduría en el corto tiempo que duró el intercambio.

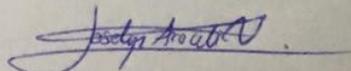
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Joselyn Araceli López Vega, con DNI: 76506136, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, de setiembre del 2018



Joselyn Araceli López Vega
DNI 76506136

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”, La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figura	ix
RESUMEN	X
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	17
1.5. Justificación de la investigación	17
1.6. Hipótesis	18
1.7. Objetivos	19
II. MÉTODO	20
2.1. Diseño de la investigación	20
2.2. Variables, Operacionalización	21
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Métodos de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFRERENCIAS	45
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad de K-S de Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral.	30
Tabla 2: Correlación entre Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral.	31
Tabla 3: Relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral.	32
Tabla 4: Relación entre Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral, según sexo.	34
Tabla 5: Relación entre Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral, según edad.	35
Tabla 6: Relación entre Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral, según tiempo de servicio.	36
Tabla 7: Niveles de Compromiso Organizacional.	38
Tabla 8: Niveles de Calidad de Vida Laboral.	39
Tabla 9: Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según coeficiente de V de Aiken.	71
Tabla 10: Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Compromiso Organizacional.	71
Tabla 11: Puntuaciones generales de la Escala de Compromiso Organizacional.	72
Tabla 12: Puntaje por dimensiones de la Escala de Compromiso Organizacional.	72
Tabla 13: Validez de contenido de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral según coeficiente de V de Aiken.	73
Tabla 14: Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.	73
Tabla 15: Puntuación generales de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.	74
Tabla 16: Puntuación por dimensiones de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.	74

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de compromiso organizacional.	38
Figura 2 Niveles de calidad de vida laboral.	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de nivel básico, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 docentes y la muestra fue de tipo censal. Para este estudio se utilizaron dos instrumentos para la variable de Compromiso Organizacional se utilizó la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y para la variable calidad de vida laboral se utilizó la Escala abreviada de calidad de vida laboral de Easton y Van Laar (2012). Como resultado principal se corroboró que existe correlación directa, débil y significativa entre las variables de estudio. Por tanto, a mayor compromiso organizacional mayor será la calidad de vida laboral que presenten los docentes de la institución educativa emblemática.

Palabras claves: compromiso organizacional, calidad de vida laboral, docentes.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the correlation between organizational commitment and quality of working life in teachers of an emblematic educational institution in Rímac, 2018. The research carried out was of a quantitative approach, of a descriptive, correlational, basic level, with a design non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 120 teachers and the sample was census type. For this study, two instruments were used for the Organizational Commitment variable, the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1997) was used, and for the quality of work life variable, the abbreviated Labor quality of Easton and Van Laar scale was used. (2012). As a main result, it was corroborated that there is a direct, weak and significant correlation between the study variables. Therefore, the greater the organizational commitment, the greater the quality of working life presented by the teachers of the emblematic educational institution.

Keywords: organizational commitment, quality of work life, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El trabajo es un mundo para todos donde es el principal medio de subsistencia en la vida, determina un espacio en la sociedad para cada individuo. El objetivo del empleo viene a ser un medio de utilidad, de derecho y de producción.

Una organización se forma a raíz de la interacción de sus miembros, donde el éxito es el alcanzar los objetivos de ambas partes, tanto como de los colaboradores y de la organización. Por ende, es muy importante tener en consideración el compromiso organizacional de los trabajadores, ya que esta al ser satisfecha podrá ser retribuida con su organización y vida personal, poniéndose la camiseta de la empresa, es decir, se sentirá comprometido y así la organización podrá tener mayor productividad. Asimismo, sabemos que el éxito que llevará a una organización es, las relaciones de lazos humanos y estas, dependerán de variables actitudinales como, el compromiso organizacional y calidad de vida laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, párr. 1) define:

“Trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral”

Es decir, tener la oportunidad de trabajar en una organización o empresa nos genera un ingreso salarial, trabajo permanente, desarrollo personal e interacción social (2017).

La calidad de vida laboral contribuye con el aumento del desempeño de los docentes, ya que el individuo tiende a ejecutar un labor en base a actividades que corresponde con su capacidad y vocación profesional, asimismo, puede identificar los elementos para su crecimiento personal, por consiguiente, se verá elevado el grado de calidad de vida laboral en los profesionales de la docencia (González, Hidalgo, León, Contreras, Aldrete, Hidalgo, y Barrera 2015, p. 53).

El compromiso organizacional es considerado como la construcción más importante del colaborador. Es así, que el colaborador es el recurso principal de la organización. Porque una vez que la organización quiera cumplir con sus objetivos, primero deberá cumplir con los requisitos del empleado, entonces cuando se encuentre en esa etapa, la organización,

podrá competir en el mercado fácilmente, con buen servicio y producto, así como del alto rendimiento (Noraazian y Khalip, 2016, p. 16).

Se ha documentado, que un docente tiene la capacidad de desarrollar las funciones ejecutivas de sus alumnos, es decir, en la habilidad para regular los pensamientos de los niños, acciones y emociones conductuales con la ayuda de un proceso adecuado de aprendizaje (Investigación para el Desarrollo en el Perú Once Balances, 2016, p. 28).

Los profesionales docentes para que puedan promover el reforzamiento de las habilidades blandas de sus alumnos, es necesario que ellos mismos también cuenten con dichas habilidades ya reforzadas para que no se vean con la dificultad en transmitirlo, entonces el labor de la institución educativa es hacer que los docentes se sientan identificados y satisfechos con su institución de enseñanza, es decir, el compromiso organizacional juega un papel muy importante para la afinidad, entre docente e institución, también, la calidad de vida laboral abarca los indicadores de bienestar y satisfacción que recibe de la institución por su labor de docencia.

Zavaleta refiere que la falta de incentivo monetario reduce las ganas de ejercer la profesión de docencia. Precisamente, al verse deteriorado el salario hace que baje la calidad de los profesionales de la docencia peruana. Ya que, hay una fuerte asociación entre el desempeño de los alumnos con el de los maestros. Del mismo modo, así como el salario es primordial también es de importancia que estén motivados, contentos con la carrera que han escogido y apoyados por el área administrativa, de esta manera podrán aumentar su compromiso y no disminuya con el tiempo (2014, párr. 7).

En el Perú hay más de 470, 635 profesionales de educación básica en centros de educación pública que enseñan a más de 2 millones de estudiantes; por otra parte, el 75% de docentes se localiza en la ciudad y el 25% en zonas rurales, justamente ahí es donde se necesitan más de los docentes. Igualmente, los educadores de nuestro país cuentan con una remuneración menos por las horas pedagógicas, dicho sueldo bajo que perciben hace a esta una problemática. Para el año 2016 el Ministerio de Educación invirtió en capacitación permanente a 185 mil profesores con un fondo de 573 millones de soles (Así está en el Perú 2016: los docentes en la educación pública, 2016, febrero 18).

Participaron varios países de Latinoamérica y el Caribe para la validación de información acerca de la satisfacción en el trabajo de los profesionales de la docencia en

relación con 15 aspectos. A comparación de otros países, los docentes peruanos muestran menor satisfacción en las siguientes características; contar con una colaboración menor por parte del director, de las autoridades educativas y de sus colegas en el labor como docente, asimismo se destaca con un deficiente grado de satisfacción en el reconocimiento por su ocupación en la docencia, la falta de autonomía para efectuar sus labores y el vínculo con los colegas docentes. Por otro lado, el aspecto salarial fue menor de igual manera en los docentes peruanos, pero, no figura con un mayor nivel respecto a los otros países. Similarmente, con un porcentaje del 49% de docentes peruanos si fuera posible se cambiarían de escuela, a diferencia de los otros países que sólo un 22% lo haría. Es decir, las zonas rurales cuentan con un 71% de docentes peruanos que desearían cambiarse de escuela, y el 32% los otros países de estudio (Investigación para el Desarrollo en el Perú Once Balances., 2016, pp. 361-362).

En la actualidad, los profesionales docentes de las instituciones educativas públicas, no muchos cuentan con una estrategia de indicadores para la ejecución de objetivos hacia su institución, por falta de colaboración y reconocimiento de la institución educativa. Es así, que muchos de ellos disminuyen su motivación por la docencia, ya que no se sienten valorados por su trabajo. Por ende, no se sienten comprometidos con la institución, entonces, muchos de los docentes no logran satisfacer sus necesidades básicas personales.

Para definir mejor las variables, el Ministerio de Educación (MINEDU, párr. 1) sostiene al respecto:

En el marco de la revalorización docente se comprende que la salud es uno de los elementos claves del bienestar de los docentes. Mientras los docentes se encuentren saludables física y mentalmente podrán tener un mejor desempeño laboral y también podrán estar bien para compartir y disfrutar de su familia y sus seres queridos (párr. 1).

De acuerdo con el MINEDU (2017, párr. 1), para que los docentes puedan realizar sus actividades pedagógicas con satisfacción, es prioridad que ellos se sientan físicamente y mentalmente cómodos en su lugar de trabajo, sólo así podrán desempeñar un buen labor en la institución con el compromiso de alcanzar los logros de la institución, y también poder disfrutar una buena calidad de vida laboral en compañía de la familia.

Estas condiciones internas y externas que presenta el docente de la institución educativa promedio hacen que potencie las cualidades humanas entre colegas y su grupo

familiar. Más aún, podrán identificarse con su labor y con el éxito de objetivos de la organización, ya que permitirá que las condiciones internas y externas puedan ser potenciadas.

Por otro lado, también es bueno reconocer que los docentes tienen una dificultad y riesgo laboral por las diferentes situaciones estresantes que tienen relación con su trabajo.

El compromiso organizacional constituye el anhelo y el deber moral del colaborador hacia su organización donde pertenece; su aportación e identificación con su centro de trabajo será una suma para el alineamiento de objetivos de la organización. Asimismo, será como un mecanismo, ya que se verán alineados los objetivos del centro y del colaborador donde se verá el incremento del desempeño laboral (Ríos, Pérez, Sánchez, y Ferrer, 2017, p. 94).

La OMS manifiesta que la salud de los trabajadores es esencial tanto como ingresos económicos y productividad. Es así, que para que se dé, es importante la capacidad de trabajo. Existen riesgos en el lugar de trabajo lo cual podría provocar enfermedades ocupacionales y puede dificultar problemas de salud (párr. 5, 2017).

1.2. Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales

Dentro de las fuentes, se halló el trabajo del autor Miño (2016) en su estudio realizado en Chile, titulado “Calidad de vida laboral en docentes chilenos”, con el objetivo de estudio de caracterizar a la muestra con el grado de calidad de vida laboral y analizar los indicadores que saldrán y así poder realizar comparaciones entre variables socio-demográficos. El tipo de estudio fue no experimental y descriptivo. Fueron 380 docentes del territorio nacional como muestra. Para el recojo de datos se utilizó el cuestionario CVP-35 (Karasek, 1989). Los resultados fueron que los docentes califican con una adecuada percepción calidad de vida laboral, sin embargo, no tienen vida personal por la carga de trabajo, insatisfacción con el sueldo, estrés, responsabilidad, etc.

Siguiendo con la línea de investigación se halló a Libien (2016) en su estudio elaborado en México, titulado “Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México”, con la finalidad de examinar la calidad de vida en la organización, medir su grado de satisfacción de los docentes, identificar sus percepciones e identificar el nivel de compromiso de los

profesionales profesores. El tipo de estudio fue transversal y descriptivo no experimental. La muestra fue de 19 profesores de tiempo completo. Para el almacenamiento de datos se empleó la herramienta de Calidad de Vida de los Trabajadores (CVT-GOHISALO). El producto fue que los docentes si cuentan con una percepción de calidad de vida laboral satisfactoria. Donde el 42% fueron los docentes del sexo femenino y el 32% del sexo masculino. Asimismo, en la variable demográfica de tiempo de servicio fue agrupada por cinco rangos, el rango de 15 a 20 años se encontró el 32%, de 26 a 30 años el 21%, de 31 a 35 años el 5%, de 36 a 40 años el 16% y el 26% no contestaron. De igual manera, en las edades de los docentes también se agruparon por rangos, el 11% se encontró dentro de los 35 a 40 años de edad, el 16% entre el 41 y 45 años de edad, el 26% entre los 56 y 60 años de edad, el 16% entre los 61 a 65 años de edad por último el 5% entre los 66 y 70 años de edad.

Antecedentes Nacionales

En los estudios realizados en nuestro país se halló la investigación de Rivas Plata (2017), realizó su estudio, titulado “Clima y compromiso Organizacional en docentes de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana, 2017”, la finalidad de la investigación fue describir la correlación que hay entre compromiso organizacional y clima organizacional en profesores de un colegio pública. El tipo de estudio fue diseño correlacional, no experimental y descriptivo básico. Los integrantes fueron 137, maestros como muestra, del grado de secundaria de la Institución Educativa emblemática Teresa Gonzáles de Fanning, situada en el distrito de Jesús María, fueron seleccionados en diseño no probabilísticos. El método empleado fue la de un cuestionario para la administración de datos fue de la Escala de Meyer y Allen. Como producto final si se encuentra correlación directa y significativa entre ambas variables. Igualmente, compromiso afectivo y clima organizacional tiene una relación significativa directa, con un nivel regular. Añadiendo, clima organizacional y compromiso de continuidad, tiene una relación significativa entre ambas variable con un nivel regular. Finalmente, clima organizacional y compromiso normativo, tienen una relación significativa directa y con un nivel regular.

Para Pérez (2017), su investigación titulado “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos”, con el objetivo del estudio de investigar fue conocer la correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones públicas. EL tipo de estudio

fue transeccional no experimental descriptivo – correlacional. La participación fue 105 docentes , como muestra, de los niveles primara y secundaria, que eran parte de dos instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos. Se utilizó la Escala de Compromiso organizacional, por Meyer y Allen y la Escala de Bienestar psicológico, creado por Sánchez Cánovas. Encontrándose una vinculación muy significativa entre ambas variables. Por otro lado, se obtuvo que el sexo, edad y tiempo de servicio no presenta valores significativos que expresen una correlación con el bienestar psicológico.

En otra línea de investigación se encontró a Céspedes (2017), su investigación lleva como título, “Comunicación Organizacional y el Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017”. Como objetivo de la búsqueda era estudiar la correlación entre el compromiso organizacional y la comunicación organizacional en los docentes. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con 102 profesores, como muestra, de colegios nacionales ubicados en San Martín de Porres. Se empleó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado y validado por Arciniega y Gonzales (2006) y para Comunicación Organizacional de Portugal (2005). Finalmente, se logró como resultado que no existe correlación significativa ni directa entre el compromiso organizacional y comunicación organizacional en la muestra de profesores; pero se alcanzó que entre la dimensión comunicación ascendente y compromiso afectivo existe relación negativa, muy significativa y moderada ($r=0.292$). También, entre la comunicación total y el compromiso afectivo existe correlación negativa, significativa y moderada baja ($r= 0.237$). Por otro lado, el compromiso organizacional tiene un nivel promedio como total. Del mismo modo, el compromiso y el compromiso afectivo total según edad, siendo mayor el promedio entre las edades de 41 a 65 años, compromiso organizacional según sexo, no establece diferencias significativas a grado compromiso organizacional, compromiso organizacional según estado civil, el compromiso de continuidad existe diferencia significativa según estado civil, siendo alto el promedio en las personas solteras.

Se encontró el trabajo de Flores, Gutiérrez, Ríos y Vásquez. (2017), elaboraron una investigación Lima – Loreto, titulado “Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Sarayacu, provincia de Ucayali – Loreto, 2017” con el propósito de especificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes del grado de Primaria de la de la institución educativa N° 64305 de “Bolívar” del distrito de

Sarayacu, provincia de Ucayali, Región Loreto – 2017. El tipo de estudio fue descriptivo. Con una muestra de seis profesores de la I.E. 64305 de “Bolívar” ubicado de Sarayacu, provincia de Ucayali Región Loreto – 2017. Se utilizó la herramienta de medición de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (adaptado por Cecilia Ivibbe Villafranca Costa 2009). El resultado obtenido fue que los profesionales maestros del grado de primaria de la Institución Educativa N° 64305 presentaron un bajo compromiso organizacional en el distrito de Sarayacu, provincia de Ucayali Región Loreto – 2017.

Vilcherres (2017), con su estudio de investigación en Chiclayo, titulado “Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la facultad de ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Con el objetivo de asociar ambas variables, es decir correlacionarlas. El tipo de estudio de estudio fue básico con un enfoque cuantitativo, no experimental, corte transversal ,descriptivo, relacional bajo. Con el total de 60 docentes universitarios de dicha institución educativa. Por otro lado, en la acumulación de contenido se empleó dos herramientas, Inventario de afrontamiento de Moos y adaptado por Kirchner, Teresa María (2010) y el Cuestionario de CVP – 35 de Cabezas y adaptado por Grimaldo. Como resultado final si existe correlación directa de grado débil y significativa entre las respuestas de calidad de vida profesional y afrontamiento en docentes. También, los niveles de respuesta de afrontamiento indican que el 48% de los profesores tienen nivel promedio y el 28% tienen nivel alto. Del mismo modo, los niveles de la variable de calidad de vida laboral en los docentes nos muestran que el 47% tienen un nivel regular de calidad y el 32% obtienen un buen nivel de calidad de vida laboral.

Benites (2015), en un estudio efectuado en Lima-Trujillo, titulado “Inteligencia Emocional y su relación con el Compromiso Organizacional de los docentes de la universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Trujillo La Libertas, 2015’’, con la finalidad de identificar el vínculo del compromiso organizacional y de la inteligencia emocional en los docentes de la Universidad Católica los Ángeles en Chimbote Filial Trujillo-La Libertas, 2015. El tipo de estudio fue de tipo descriptivo correlacional (transversal). Con una muestra de 84 profesores de dicha Universidad. Para la recopilación de datos se empleó el Inventario de la Inteligencia Emocional de Baron (ICE) y la Escala del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (2004). El producto fue que hay una relación significativa muy débil entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, por otro lado, los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y

estado de ánimo hay una correlación significativa muy débil con el compromiso organizacional.

Fueron Maldonado, Ramírez y García. (2014). Su investigación fue titulado “Compromiso Organizacional de los profesores de una Universidad Pública”, con la finalidad de reconocer si existe diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores las variables demográficas y laborales. El tipo de estudio fue descriptivo – analítico. Se trabajó con 58 docentes de una universidad pública como muestra. En la recaudación de datos se empleó el cuestionario de Meyer y Allen. Como resultado final obtuvieron un grado promedio de compromiso de los profesores con su organización, lo cual manifiesta un buen ambiente, y también, no se encontraron diferencias entre el compromiso organizacional y las variables género, es decir, el hecho que sean hombre o mujeres los docentes no influye su compromiso con la institución; no obstante, el género masculino tiene mayor compromiso con su institución. En cuanto a categoría, no existe diferencias significativas entre el tipo de categoría de profesores (tiempo completo o medio tiempo) es decir, no influye en el compromiso organizacional; no obstante, los docentes de medio tiempo asumen un mayor compromiso. Por otro lado, en el estado civil, no tiene influencia sobre su compromiso con la institución; no obstante, los docentes convivientes tienen un compromiso algo elevado y los docentes divorciados un menor compromiso. Del mismo modo, la edad, no influye en el compromiso de la organización, no obstante el promedio más alto lo tienen los docentes de entre los 46 y 55 años mientras que, el más bajo lo tienen los docentes de entre los 25 y 35 años. Finalmente, la antigüedad no tiene influencia con el compromiso de la institución, no obstante el grupo de docentes con el promedio más alto lo tienen con una antigüedad de 21 y 25 años mientras que, el otro grupo de docentes con el promedio más bajo son los de 2 y 10 años.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Calidad de Vida Laboral

Según para Segurado y Agulló la calidad de vida laboral (CVL) nace por humanizar el entorno del colaborador, así potenciando el desarrollo del factor humano dentro de la organización. Además, como prioridad la CVL tiende a perseguir la satisfacción, salud y bienestar laboral del trabajador. Así mismo, en su entorno laboral busca alcanzar mayor productividad y eficacia para la organización. Po otro lado, en los años 1975 Davis y Cherns

sacaron dos volúmenes “The quality of working life” donde se podría ver la búsqueda de las soluciones de los problemas del entorno laboral, además, de humanizar a los trabajadores y desarrollar su potencial humano.

Comienzo en los años 70 el Ministerio de Trabajo de los E.E.U.U. inició su interés por la calidad de vida presentando capacitaciones de alineamiento en el trabajo. En el mismo año Louis Davis estaba desarrollando un proyecto de diseño de puesto y le da una definición la calidad de vida laboral como la preocupación del bienestar, salud y desempeño de los trabajadores. La reivindicación parte por la necesidad de humanizar el entorno laboral con la finalidad del desarrollo humano y mejor calidad de vida laboral (2002, p. 828-829).

Posteriormente, calidad de vida laboral se abordaba bajo dos premisas teórico-metodológico: calidad de vida laboral en el ámbito del trabajo y calidad de vida laboral psicológico, donde la primera respalda la postura de alcanzar mayor productividad y eficacia organizacional, la segunda persigue la satisfacción, salud y bienestar del trabajador.

Teoría de Calidad de Vida Laboral según Richard Walton

Walton considera que existen ocho indicadores que dañan la calidad de vida en el centro de trabajo. Compensación justa y adecuada, requisitos de empleo, enriquecimiento de capacitaciones, también, seguridad y salud en el trabajo, ocasión favorable en el desarrollo continuo y seguridad, relaciones sociales de la empresa, constitucionalismo, laborar y espacio total de vida y Relevancia social de la vida laboral (Walton, 1973, p. 11-21).

Teoría según Nadler y Lawler

Ambos consideran que la calidad de vida en la organización consiste en cuatro partes. La intervención de los trabajadores en la toma de decisiones, La reorganización del trabajo en base al desarrollo de las actividades y de los grupos independientes de labor. La innovación del sistema de reconocimiento de forma que contribuye en el clima de la organización y Mejoramiento del ambiente de trabajo (condiciones físicas y psicológicas) (Nadler y Lawler, 1983, p. 20-30).

Teoría bifactorial de Herzberg

Esta teoría se refiere al ambiente que rodea a la persona y las condiciones que abarcan dentro del desempeño de su trabajo. Herzberg considera dos factores, el primer factor

higiénico; son causas externas como, el sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura, condiciones físicas y ambientales del trabajo, clima laboral, etc. El segundo factor motivacional; es profundo y permanente, es decir, cuando los factores motivacionales son ideales provocan satisfacción en las personas, pero cuando son escasos evitan la satisfacción (Herzeberg, 1968, p. 53-64).

La presente investigación tomó como enfoque principal, el enfoque humanista con la siguiente teoría se podrá demostrar y comprender el origen de la calidad de vida laboral:

Teoría de Simon Easton y Darren Van Laar

Como concepto teórico la Calidad de Vida Laboral capta la esencia de la experiencia del trabajo de la persona en el sentido más complejo. La experiencia del trabajo y los factores directos e indirectos influyen al individuo, ya que afectan a la experiencia. Estos factores pueden ser desde las políticas de la organización a la personalidad, los sentimientos de bienestar general de las condiciones del trabajo (Easton y Van Laar, 2012, p. 1).

Factor 1: Interrelación trabajo – hogar (HWI)

Es el equilibrio entre el trabajo y la vida en el hogar de los empleados. Es el grado donde el trabajador percibe que tiene una vida cumplida dentro o fuera del trabajo remunerado y es un beneficio mutuo de la persona, negocio y sociedad. Por otro lado, si en el aspecto hogar, la demanda de esta puede que dificulte el labor laboral y baje el rendimiento del colaborador. De igual modo, las tensiones del trabajo pueden hacer sentir al colaborador que por tanta sobrecarga de trabajo está descuidando de su vida personal. Por lo tanto, es recomendable que haya una flexibilidad en ambas partes para cumplir con las expectativas de ambos lados (Easton y Van Laar, 2012, p. 14).

Factor 2: Bienestar General (GWB)

Se incorpora el bienestar psicológico y salud física. El factor bienestar general evalúa hasta que nivel se siente bien o se sienta feliz el trabajador con su vida del todo. Es así que, el bienestar psicológico puede afectar al individuo para bien o para mal, ya que si las personas se sienten bien disfrutaran estar en el trabajo, pero si se sienten incómodas o fastidias en su centro de trabajo es probable que ya estén contando las horas para salir corriendo de ahí y su trabajo se vea afectado negativamente. Así mismo, en cuanto a la salud

física, si el trabajador se encuentra mal de salud puede que el rendimiento laboral de la persona puede verse dañado (Easton y Van Laar, 2012, p. 13).

Factor 3: Trabajo y Satisfacción profesional (JCS)

Es el nivel de satisfacción en el trabajo lo que la persona siente acerca de su trabajo, tales como: sentido del logro, autoestima alta y cumplimiento del potencial. Las determinaciones más importantes son los intereses de los empleados con su trabajo, buenas relaciones con colegas, ingresos altos, oportunidad de línea de carrera, etc. Además, proponen la satisfacción laboral depende de las características individuales de la persona (iniciativa, relaciones interpersonales) y características ambientales (remuneraciones, promoción y seguridad en el empleo). Por lo tanto, la satisfacción laboral es la emoción positiva y reacción que tiene el colaborador con su centro de trabajo (Easton y Van Laar, 2012, p. 15).

Factor 4: Condiciones laborales (WCS)

Para que el trabajo sea de manera efectiva, el colaborador debe estar satisfecho con las condiciones en las que trabaja, los recursos fundamentales y seguridad para realizar su trabajo efectivo. Del mismo modo, deben de ser satisfechas las necesidades básicas del colaborador en su área de trabajo y así disminuir la insatisfacción en el trabajo (Easton y Van Laar, 2012, p. 17).

Factor 5: Control en el trabajo (CWA)

Refleja hasta qué punto un trabajador puede ejercer un nivel apropiado de control dentro de su ambiente de trabajo. Ese control, puede ser vinculado a cualquier aspecto del trabajo, como el proceso de toma de decisiones que lo afecta. Grandes autores indican que la percepción del control personal puede afectar la experiencia de un trabajador con estrés como su salud (Easton y Van Laar, 2012, p. 16).

Compromiso Organizacional

Teoría de Katz y Kahn

Uno de los primeros análisis de estudio de compromiso fue elaborado por Katz y Kahn en mediados de los años sesenta. Dichos autores comprenden que el compromiso organizacional es la identificación e interiorización entre el colaborador y los objetivos

organizacionales, entonces dichas metas corresponden de gran interés a ambas partes, tanto como para el trabajador como para la organización (Katz y Kahn, 1978, p. 30-35).

Teoría de Steers

Posteriormente, en 1977 Steers propone un modelo, donde fue validado por una investigación con científicos, ingenieros y empleados de un hospital, donde precisamente plantea tres componentes: Primero, características personales; se refiere a la necesidad de logro, inclinaciones centrales en la vida, escolaridad, etc., Segundo, particularidad del trabajo; identidad con la tarea, sentir el trabajo como un reto, etc., Finalmente, experiencias en el centro de labor; expectativa de recompensa, confianza en la organización, capacitaciones, etc. (Steers, 1977, p. 46-56).

La presente investigación tomó como enfoque principal, el enfoque cognitivo conductual con la siguiente teoría se podrá demostrar y comprender el origen del compromiso organizacional:

Teoría de Meyer y Allen

John P. Meyer nos demuestra que el compromiso de los colaboradores con su organización puede tomar al menos tres formas diferentes (afectivo, costo y obligación), y se desarrolla cada uno de una forma diferente y tiene además, de diferentes formas de implicar en el comportamiento, el desempeño y el bienestar de los colaboradores (2018, párr. 1-3).

Existen tres grandes temas para Meyer y Allen, es así que consideran que el compromiso es una manifestación de una inclinación afectiva entre el colaborador y la organización, incluyen una obligación moral de permanencia. Meyer y Allen sugieren una división de compromiso en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; puesto que la primera se trata del compromiso es el deseo, la segunda es la necesidad o deber y la tercera de permanencia en la organización (Meyer y Allen, 1997, p. 11).

Componente 1: Afectivo

Consiste en el apego emocional del colaborador donde se siente identificado con la cultura y objetivos de la organización. Añadiendo a lo anterior, este componente refleja la lealtad primordial que está entrelazado con la organización donde los trabajadores con un alto nivel de compromiso afectivo seguirán trabajando en la empresa ya que así desean

hacerlo. También, porque cumplen con sus necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas, por consiguiente; gozan de su estabilidad en la organización.

Componente 2: Continuidad

Por otro lado, aquí los colaboradores tienen un vínculo primario con la organización de una conciencia de costos (financieros, físicos, psicológicos), es decir, la permanencia de un colaborador será por necesidad, ya que los colaboradores consideran que tendrían pocas posibilidades para encontrar otro empleo.

Componente 3: Normativo

Por último, en este componente se refiere a un sentimiento de obligación o deber de seguir trabajando. Estos colaboradores sentirán que deben de permanecer con la organización por deberles ciertas prestaciones (como colegiaturas o capacitaciones) propio a que debe ser correspondido.

Conceptos de Calidad de Vida Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, párr. 1) sostiene que los elementos importantes son seguridad, respeto y equidad trabajo-vida, lo cual genera un bienestar personal y laboral, no obstante, también estimula la productividad (2009).

Si bien calidad de vida laboral depende de los valores, la cultura, creencias e historia personal de los individuos, así mismo, hace hincapié a las necesidades humanas. La definición de calidad de vida ha ido evolucionando a largo del tiempo por diferentes autores. Igualmente, el término se denota en aspectos psicológicos del trabajo para que mejore la productividad. Del mismo modo, calidad de vida laboral se interpreta como beneficios, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo sanas y agradables. También, mejora la relación interpersonal en el lugar de trabajo.

Según Feuer (1989) calidad de vida laboral es la participación de los colaboradores para la resolución de problemas que benefician tanto al colaborador como a la organización, así se puede enriquecer el trabajo y aumentar la satisfacción y la productividad de cada uno de los colaboradores.

De la misma manera, Salomon y Salomon (1984) refiere de calidad de vida laboral como un constructo integral donde el bienestar del colaborador está relacionado con su

centro de trabajo y en cuanto las experiencias son gratificantes, satisfactorias y escaso de estrés y de otras consecuencias positivas personales.

Tenemos también a Easton y Van Laar (2012) determinan como calidad de vida laboral a esas experiencias laborales que adquiere el trabajador en el sentido más complejo. Hay factores directos e indirectos dentro del centro de trabajo que son influencias para la experiencia del colaborador que forman su calidad de vida laboral. Dichos factores pueden ser; las políticas organizacionales a la personalidad, los sentimientos de bienestar general a las condiciones de trabajo reales, satisfacción laboral; alguno de estos factores pueden afectar tanto en el trabajo como lo que aporta en él.

Docentes y Calidad de vida laboral

Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González demuestran que los docentes universitarios establecen que su percepción hacia la calidad de vida laboral está en un nivel satisfactorio a muy satisfactorio. Adicionalmente, hay elementos que perjudican la calidad de vida laboral como el aspecto económico, ya que hombres y mujeres obtienen montos diferentes, debido a los roles sociales y culturales vinculados a la familia y trabajo. Igualmente, los efectos somáticos, emocionales y fisiológicos de los docentes a niveles de estrés. Finalmente, el tiempo, el apoyo social percibido, la responsabilidad laboral y el contexto integral que envuelve al profesor, entre otras, afectan la calidad de vida del docente (2008, p. 30).

Asimismo, Vilcherres indica que hay un regular nivel de calidad de vida laboral con los docentes en un 46,7% y el 31.6% tienen un grado bueno de calidad de vida laboral (2017, p. 88).

Sexo y Calidad de vida laboral

De la misma forma, Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González corroboran que tanto hombres como mujeres se acercan al mismo grado de calidad de vida laboral, significa que no hay diferencias estadísticas significativas en el puntaje total afiliados al sexo. Dichas diferencias se refieren a relaciones sociales, personalidad, satisfacción laboral y la condición de salud (2008, p. 31).

Edad y Calidad de vida laboral

Miño comprueba que los docentes entre las edades que corresponderían al rango de 26 a 30 años se acerca a una correlación con la variable mencionada, sin embargo, esta no influye significativamente. El posible factor que influye es el desequilibrio entre la vida personal y el trabajo, ya que, el exceso de carga laboral no da a desarrollar la vida personal, genera el estrés e imposibilidad de desconectarse a sus labores al llegar al hogar (2016, p. 50).

Tiempo de servicio y Calidad de vida laboral

En el término de permanencia en la institución, los profesores que están dentro del rango de tiempo de servicio de 1 a 5 años en el mismo lugar, son un 64,2% se desempeñan en enseñanza básica. Lo que posiblemente imposibilita la duración del tiempo de servicio las bajas remuneraciones que recibe el docente, incremento de horas en el establecimiento por consiguiente, disminuyendo su calidad de vida, llevándoles a un desgaste físico y mental (Miño, 2016, p. 52).

Conceptos de Compromiso Organizacional

Lo que le diferencia una organización de otra es la calidad de personas que en ella trabajan. Estas cualidades, habilidades o competencias de cada colaborador que se sienta comprometido con su organización, influye en cierta manera en los resultados, ya que, una persona se sienta comprometida con su organización, sea por su cultura o los mismos objetivos que ambos quieren lograr. El compromiso organizacional es un mecanismo para poder analizar la lealtad del colaborador y vincularlo en ellos con su organización.

Cohen (2003), nos refiere que el compromiso es un fenómeno que se da en todos los sistemas sociales. Es importante comprender que el compromiso, como aumento de esta, es para el proceso psicológico de la gente y así puedan identificar su entorno y el propósito en la vida. Dicho de otro modo, no solo basta en entender el compromiso del trabajo para aumentar el potencial, ser más productivos o ser más felices, sino más bien, las percepciones que se tiene hacia el compromiso puede fomentar el compromiso a la familia, la religión, el matrimonio, a la nación, etc. Del mismo modo, este vínculo que se forma entre el individuo con su organización gracias al compromiso repercute en la sociedad en general (p. 4-8).

Asimismo, el compromiso es identificado como señal de vinculación de los colaboradores con su lugar de trabajo. Aquellos que tienen un grado de compromiso promedio alto obtiene más posibilidad de establecerse en la organización y así evitar la rotación y/o ausentismo del personal. Cabe resaltar, que el compromiso organizacional se relaciona con conductas que están vinculadas al éxito en esa profesión, es decir, las conductas que están relacionadas al compromiso y a variables asociadas con el trabajo actual. (Spector, 1994, p. 212-214).

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico la cual genera un vínculo entre la organización y el colaborador, donde se presentan conclusiones respecto a la decisión de seguir o renunciar a la organización. Además, es la voluntad de laborar arduo para su organización (p. 11).

Docente y Compromiso Organizacional

Minaya nos indica que existen dos perspectivas del compromiso institucional, conductual y psicológico. La primera se refiere a la prioridad de las inversiones (tiempo, esfuerzo, etc.) que efectúan los docentes en la institución y este al sumar adquiere un mayor valor (antigüedad, prestaciones) lo que hace más complicado renunciar a la organización por las metas o privilegios obtenidos. La segunda presenta una identificación positiva (identificación del sujeto) es decir, el objeto es que el compromiso adquiere un significado de sentimiento para la persona hacia su organización

Esta conexión de ambas perspectivas del docente como entusiasmo, aceptación de metas, baja rotación de personal, valores, cultura organizacional y lealtad, menor ausentismo, e incremento de esfuerzos en la institución, fuertes deseos de mantenerse en la organización y alcanzar los objetivos organizacionales. Todo ello se centra en instituciones públicas como privadas (2011, p. 78).

Por otro lado, existe un moderado compromiso organizacional en los docentes en un centro educativo del Callao, ya que la mayoría de los profesores no han desarrollado adecuadamente el vínculo con la organización (Soto, 2017 p. 68).

Sexo y Compromiso Organizacional

Según Marín demuestra que la mayoría de colaboradores del sexo masculino tienen una distribución adecuada en dicha organización en cuanto a la variable de compromiso

organizacional; sin embargo la diferencia no es muy grande, ya que nos indica que existe una repartición de géneros uniformes en los trabajadores. Se distribuye de la siguiente manera; la población masculina posee un 57,5%, mientras que la población femenina un 42,5% (2003, p. 65).

Para Maldonado, Ramírez, García y Chairez aseguran que no existe desigualdad significativas dentro de los géneros; denota que el hecho que los profesionales docentes sean mujeres o varones no interviene en su compromiso con la institución (2014, p. 15).

Edad y Compromiso Organizacional

Asimismo, Marín obtiene datos de la variable edad, donde manifiesta que los colaboradores entre las edades de treinta (30) y cuarenta (40) años de edad aún se mantienen en dicha organización, estos son categorías que pertenecen a estos intervalos de edades (2003, p. 66).

Sin embargo, Maldonado, Ramírez, García y Chairez identifican que las edades de los docentes no conducen a niveles diferenciales de compromiso con la institución. Por ende, las edades de los docentes no influye sobre el compromiso organizacional con el colegio (2014, p. 16).

Tiempo de servicio y Compromiso Organizacional

Nos acompañan Maldonado, Ramírez, García y Chairez con sus aportaciones de la variable demográfica, tiempo de servicio, en relación con compromiso organizacional en docentes. Maldonado, Ramírez, García y Chairez nos aseguran que no tiene influencia entre la antigüedad del docente y el compromiso con la institución (2014, p. 17).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018?

1.5. Justificación de la Investigación

Al escoger este tema de investigación tiene como finalidad contribuir con la organización a que pueda mejorar la calidad de educación que brindan. Además, de poder determinar si existe relación entre tipo compromiso y calidad de vida laboral en los profesores de la institución educativa emblemática.

El estudio de investigación se realiza para demostrar que tan importante es el poder identificar el compromiso organizacional de los docentes y como esto influye en su calidad de vida laboral, ya que muchas organizaciones obvian este tema porque les parece innecesaria profundizarla. Sin embargo, si el docente no se encuentra satisfecho en un aspecto de su vida, es probable que pueda influir en su labor de docente.

Asimismo, se realizó un estudio de investigación cuantitativa, con el permiso y autorización del director de la institución emblemática. Por otro lado, para obtener los resultados se contó con la ayuda de dos instrumentos que midan, uno el compromiso organizacional y el segundo calidad de vida laboral. Con los productos finales obtenidos se pudo brindar posibles alternativas de solución para la mejora del bienestar y satisfacción de los docentes, del mismo modo, esto se pueda reflejar en su trabajo con sus alumnos. Añadiendo lo anterior, nos permite de igual modo elevar el nivel de rendimiento y potencial de los docentes para que ellos se sientan valorados por su esfuerzo, tiempo, dedicación y contribuir el compromiso gracias a un nivel moderado de calidad de vida laboral.

En la institución educativa emblemática se ve beneficiada de tal modo que, probablemente sus docentes se encuentran satisfechos con su vida personal y laboral, puesto que, se ve reflejado en sus actividades laborales.

Esta investigación contribuye a otros nuevos estudios de investigación futuros como un antecedente más o quizás incitar a los investigadores a continuar con este tema de investigación muy importante en el ámbito laboral.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Hipótesis Específicas

Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según sexo.

Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según edad.

Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según tiempo de servicio.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según sexo.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según edad.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según tiempo de servicio.

Describir los niveles del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Describir los niveles de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño y Tipo de estudio

2.1.1. Diseño de estudio

Carrasco (2015) nos refiere que el diseño de investigación no experimental son las variables independientes que carecen de la necesidad de ser manipuladas. Dado que no posee grupos experimentales y tampoco de control. Por otro lado, se analiza e investiga los fenómenos, hechos y sucesos de la realidad problemática (p. 71).

Según Carrasco (2015) nos menciona que el diseño corte-transversal se utiliza en la investigación para obtener los sucesos y fenómenos de la realidad problemática en un momento determinado del tiempo (p. 72).

2.1.2. Tipo de estudio

Beltrán (2014) determina que el tipo de investigación descriptivo reconoce las características, cualidades de un hecho que pasará por un análisis de investigación. Primordialmente este tipo de estudio tiene como objetivo busca describir situaciones o acontecimientos. Para ello, se hacen por medio de encuestas y puede servir para demostrar hipótesis específicas (p. 160).

Para Beltrán (2014) define correlación como un grado de medición entre la relación que existe entre dos o más variables y determina el nivel de variaciones de dichas variables, así, estas puedan estar relacionadas con la modificación entre otro u otros factores (p. 160).

2.1.3. Nivel Básico

Carrasco (2015) define el nivel básico como una recolección e indagación de información en base a estudios pasados para la realidad problemática y así optimizar las teorías científicas, leyendas y/o hipótesis, del mismo modo, se podrá entender mejor la problemática (p. 37).

2.2. Variables, Operacionalización

Calidad de vida laboral

Definición conceptual

Easton y Van Laar (2012) determinan como calidad de vida laboral a esas experiencias laborales que adquiere el trabajador. Hay factores directos e indirectos dentro que son influencias para la experiencia del colaborador (p. 1).

Definición operacional

Será medida a través de las puntuaciones obtenidas mediante la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.

Dimensiones

- Interrelación trabajo – hogar (HWD): 5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19
- Bienestar General (GWB): 8, 12 y 16
- Trabajo y Satisfacción profesional (JCS): 1, 2 y 3
- Condiciones laborales (WCS): 7, 9, 10 y 11
- Control en el trabajo (CWA): 4 y 18

Escala de medición

- Intervalo

Compromiso Organizacional

Definición conceptual

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico la cual genera un vínculo entre la organización y el colaborador, donde se presentan conclusiones respecto a la decisión de seguir o renunciar a la organización. Además, es la voluntad de laborar arduo para su organización (p. 11).

Definición operacional

Será medida a través de las puntuaciones obtenidas mediante La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Dimensiones

- Afectivo: 6, 9, 12, 14, 15 y 18
- Continuidad: 1, 3, 4, 5, 16 y 17.
- Normativo: 2, 7, 8, 10, 11 y 13

Indicadores

- Deseo
- Necesidad
- Obligación

Escala de medición

- Intervalo.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Es el conjunto de componentes que pertenece a un universo - población de estudio que tiene relación con las variables problemáticas de la realidad, por lo cual será modelo de estudio de investigación social (Carrasco, 2015, p.236).

En este estudio de investigación se trabajó con una población de 120 docentes entre varones y mujeres de una institución educativa emblemática del Rímac. Conformados por profesores del nivel inicial, nivel primaria y nivel secundaria.

2.3.2. Muestra

Es el sub conjunto que pertenece a un universo o población representativa que revela las características de esta misma. La muestra utilizada fue censal, debido que se utilizó al 100% de la población, puesto que, se consideró como un número complaciente de sujetos. De igual modo, la muestra fue censal, es decir, que todos los componentes de investigación son estimados como muestra (Valderrama, 2015, p.184). Para esta investigación se tomó a toda la población de estudio, quiere decir a los 120 docentes (de todos los niveles) de dicha institución educativa emblemática del Rímac.

2.3.3. Muestreo

El muestreo no probabilístico dependerá de la decisión y voluntad del investigador, y como es obvio, se distorsiona por diversos factores psicosociales, además ciertos elementos son descartados inevitablemente de la población (Carrasco, 2015, p. 241).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos.

a) Ficha Técnica

Nombre del Test	: Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1997).
Adaptado por	: Argomedo Juana
Año de publicación	: 2013.
Particularidad	: Instrumento de Información Psicológico.
Método de Aplicación	: Individual y Colectivo.
Ámbito de aplicación	: 18 años en adelante.
Duración	: 8 minutos aproximadamente.
Objetivo	: Entender el Tipo de compromiso Organizacional que muestran los individuos con su organización.

a) Descripción

Está estructurado por 3 componentes que componen de 18 ítems. Tenemos el Componente Afectivo con 6 ítems, Componente de Continuidad con 6 Ítems y el Componente Normativo con 6 ítems. Se caracteriza por una escala de tipo Likert, donde no hay respuestas buenas ni malas.

b) Cómo se aplica

La administración es de modo individual o colectivo con un tiempo aproximado de 15 minutos a partir de la mayoría de edad. Se les presentará el cuestionario a los evaluados, donde podrán responder con una serie de alternativas que mejor se asemeje sus sentimientos hacia la organización. Del mismo, se les presentará un ejemplo al comienzo.

c) Puntuación

El puntaje final se obtendrá con la suma final de los puntajes logrados en la respuesta de cada ítem. Los puntajes que se asignan como sigue:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

e) Ítems directos e inversos

Existen ítems directos son: 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16 y 17.

Existen ítems inversos, cuyos se tendrá que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

f) Validez

Se corroboró que la escala tiene validez de contenido ($p < 0.8$). Es decir, que los ítems miden la variables que se pretende medir.

g) Confiabilidad

Beltrán (2014) Es la capacidad de obtener resultados consistentes en mediciones sucesivas, quiere decir, al ser aplicada en varios momentos a los mismos sujetos se evidenciarán los mismos resultados. La confiabilidad mide el grado de repetibilidad de los resultados bajo iguales condiciones (p. 159).

La confiabilidad por el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0.81 para compromiso afectivo, 0.82 para compromiso normativo y 0.48 para compromiso de continuidad.

h) Prueba Piloto

Se trabajó una prueba piloto a una muestra de 60 docentes de una institución educativa emblemática con ciertas características a la muestra a trabajada.

Validez

Los resultados de la V de Aiken de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los valores adquiridos muestran que ningún ítem será eliminado, manteniéndose los 18 ítems de la escala.

Confiabilidad

La confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.72 haciendo referencia que el instrumento es consistente y coherente.

Baremos

Los puntajes directos de manera general de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes. Donde contamos con el primer nivel bajo 65 a 78, el segundo nivel medio 79 a 91 y el último nivel alto de 92 a más.

2.4.2. Técnica de recolección de datos

a) Ficha Técnica:

Nombre del Test	: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (Simón Easton y Darren Van Laar - 2012).
Adaptado por	: Riega Talledo María Concepción de Guadalupe.
Año de publicación	: 2013.
Particularidad	: Instrumento de información Psicológica
Ámbito de aplicación	: 18 años en adelante
Duración	: 16 minutos aproximadamente
Método de Aplicación	: Individual y Colectivo.
Objetivo	: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores

a) Descripción

La escala fue elaborada para evaluar el nivel de calidad de vida en el ambiente laboral. Está estructurada por 5 dimensiones: interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones de trabajo y control del trabajo. Es así, que consta de 19 ítems significativos para su vida laboral y cómo influye en su vida personal.

b) Cómo se aplica

Para la aplicación de la escala se procederá como; distribuir el cuadernillo de calidad de vida laboral, solicitar consignar los datos personales y/o laborales solicitados, explicar la naturaleza de la prueba y motivo de evaluación, corroborar que todos los datos y respuestas hayan sido debidamente completados, ofrecer aclaración o explicación apropiada con respecto a inquietudes que puedan formularse para un adecuado manejo de expectativas.

c) Puntuación

1. Las respuestas serán sumadas de cada factor y se pasa a anotar a un lado por cada puntaje obtenido de los cinco factores (tomando en consideración que los ítems negativos se promedian con anterioridad).

2. Además, se sumará la prueba en general para obtener el puntaje total (sin tomar en cuenta el ítem 19).

3. Después se pasa a comparar con el ítem si el puntaje general obtenido tiene relación con la respuesta del ítem 19.

4. Luego se consultará con el cuadro de baremos para poder obtener la puntuación percentil y anotarlo en un lado de la prueba.

5. Se evalúa la puntuación directa que se haya obtenido de cada uno de los seis factores.

6. Finalmente, una vez obtenido esto, se procederá a leer los resultados por cada ítem o la explicación literal de cada puntaje.

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

d) Ítems directos

Existen cuyos Ítems son directo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19.

e) Validez

En cuanto a la validez de contenido del instrumento de calidad de vida laboral tuvo como valor ($p < 0.8$) en la V de Aiken, evidenciando que los ítems miden la variable que se pretende medir.

f) Confiabilidad

Beltrán (2014) Es la capacidad de obtener resultados consistentes en mediciones sucesivas, quiere decir, al ser aplicada en varios momentos a los mismos sujetos se evidenciarán los mismos resultados. La confiabilidad mide el grado de repetibilidad de los resultados bajo iguales condiciones (p. 159).

En cuanto a la confiabilidad se concluyó por consistencia interna con el alfa de Cronbach es de 0.85 hace referencia que el instrumento es consistente y coherente.

g) Prueba Piloto

Se trabajó una prueba piloto a una muestra de 60 docentes de una institución educativa emblemática con ciertas características a la muestra trabajar.

Validez

Los resultados de la V de Aiken de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral. Los valores adquiridos muestran que ningún ítem será eliminado, manteniéndose los 19 ítems de la escala.

Confiabilidad

La confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.85 haciendo referencia que el instrumento es consistente y coherente.

Baremos

Los puntajes directos de manera general de la escala abreviada de calidad de vida laboral en docentes. Donde apreciamos que el nivel muy bajo es desde 39 a 56, nivel bajo desde 57 a 63, nivel promedio desde 64 a 71, nivel alto desde 72 a 77 y nivel alto desde 78 a más.

Los puntajes directos para cada una de las dimensiones con sus respectivos puntajes estándar categorías diagnósticas. Donde apreciamos que en Interrelación trabajo – hogar cuenta con un nivel muy bajo desde 15 a 20, nivel bajo desde 21 a 22, nivel promedio desde 23 a 27, nivel alto 28, nivel muy alto desde 29 a más; bienestar general cuenta con un nivel muy bajo desde 3 a 10, nivel bajo 11, nivel promedio 12, nivel alto 13, nivel alto desde 14 a más, trabajo y satisfacción laboral con un nivel muy bajo desde 7 a 10, nivel bajo 11, nivel promedio 12, nivel alto desde 13 a 14, nivel muy alto desde 15 a más; condiciones laborales con un nivel muy bajo desde 5 a 8, nivel bajo desde 9 a 12, nivel promedio desde 13 a 14, nivel alto desde 15 a 16, nivel muy alto desde 17 a más; finalmente control en el trabajo con un nivel muy bajo desde 4 a 6, nivel bajo 7, nivel promedio 8, nivel alto 9 y nivel muy alto desde 10 a más.

2.5 Métodos de análisis de datos

La presente investigación se utilizó el método cuantitativo, es decir, que por medio del análisis de datos se podrá finalizar en estadísticos. Entonces, dichos datos fueron graficados por medio del software estadístico SPSS v.23 por medio de una recolección de datos y así poder interpretar los resultados. De igual modo, se pudo analizar la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se escogió a la población que va dirigida el estudio de docentes en una institución educativa emblemática del Rímac. De seguido, se afiliaron los datos en el programa estadístico SPSS v.23 para el procedimiento de la información.

Para determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala abreviada de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, se realizó los subsiguientes procedimientos:

- a) Para encontrar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los instrumentos; compromiso organizacional con 18 ítems y calidad de vida laboral con 19 ítems.
- b) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 23 y Excel 2010.
- c) Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se verificó que la distribución no se ajusta a parámetros normales. Por tanto, se utilizó Rho de Spearman, por ser una variable cuantitativa.
- d) Para la baremación: Se hallarán percentiles generales y por dimensiones; también los niveles de compromiso organizacional y calidad de vida laboral.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación fue considerado con la seriedad y alto nivel de compromiso para el crecimiento de este trabajo de investigación, procurando la evitación del plagio y/o falsedad, por lo cual con suma cuidado se ha respetado la identidad intelectual de los autores, es así que se les citó cada texto o información utilizada en la actual investigación de estudio.

Del mismo modo, se contó con la autorización de la Universidad César Vallejo, a través de una carta de presentación dirigida a la persona a cargo de la institución donde se detallará los fines de la investigación.

Asimismo, para la recolección de datos se elaboró un consentimiento informado en la cual se explica el motivo del estudio de la investigación. También se solicitó el documento para la administración de los cuestionarios, avalando a su vez que su identidad se mantuvo en anonimato. Entonces, con el permiso de los docentes de la Institución Educativa Emblemática correspondiente se pasó a la ejecución de los cuestionarios.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral

		Compromiso Organizacional	Calidad de vida Laboral
N		120	120
Parámetros normales ^{a,b}	Media	845,250	672,167
	Desviación estándar	1,647,558	1,168,435
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,069	,086
	Positivo	,057	,056
	Negativo	-,069	-,086
Estadístico de prueba		,069	,086
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,030 ^c

La presente tabla 1 nos muestra que la prueba de normalidad de compromiso organizacional y calidad de vida laboral, donde el valor de significancia de 0,20 para compromiso organizacional y de 0.03 para calidad de vida laboral, indicándonos que la primera se ajusta a criterios normales y por lo contrario la segunda presentan un reparto que no se ajusta a lo normal, entonces, se opta por escoger el menor valor de significancia de uso estadísticos no paramétricos. Por lo tanto, para la investigación se usó el estadístico de Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 2

Prueba de correlación de Spearman de la variable compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018

		Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

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

En la tabla 2, el producto del análisis estadístico entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0,266$ con un valor de significancia de 0.003 ($p < 0,05$). Este grado de correlación indica que la relación entre variables es positiva y tiene un nivel de correlación (débil). Por consiguiente, se puede inferir que a mayor compromiso organizacional mayor sea la calidad de vida laboral que presentan los docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Tabla 3

Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018

			Interrelación Trabajo- Hogar	Bienestar General	Trabajo y Satisfacción Profesional	Condiciones Laborales	Control en el Trabajo
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	,232*	.154	.102	,230*	,227*
		Sig. (bilateral)	.011	.094	.268	.011	.013
		N	120	120	120	120	120
	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	.045	.132	.028	.070	.094
		Sig. (bilateral)	.629	.149	.760	.445	.305
		N	120	120	120	120	120
	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	.118	.075	,211*	.069	,202*
		Sig. (bilateral)	.201	.413	.021	.452	.027
		N	120	120	120	120	120

En la tabla 3 podemos observar entre la dimensión de compromiso afectivo y las dimensiones de calidad de vida laboral presenta correlación en las dimensiones; interrelación trabajo – hogar, condiciones laborales y control en el trabajo, donde existe correlación directa y significativa (Rho = 0,232; 0,230 y 0, 227; $p < 0,05$). Nos permite inferir, que a mayor compromiso afectivo mayor será la interrelación trabajo – hogar, condiciones laborales y control en el trabajo.

Seguimiento, se aprecia entre la dimensión de compromiso normativo y las dimensiones de calidad de vida laboral presenta correlación en las dimensiones; trabajo y satisfacción profesional y control en el trabajo, donde se visualiza que existe relación directa y significativa (Rho = 0,211 y 0,202; $p < 0,05$). Nos da lugar a interpretar, que a mayor compromiso normativo mayor será el trabajo y satisfacción laboral, y el control en el trabajo.

Por último, se aprecia que no existe correlación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de calidad de vida laboral.

Es así que, si existe correlación sólo en algunas dimensiones de ambas variables, como en el compromiso afectivo y las dimensiones de interrelación trabajo – hogar, condiciones laborales y control en el trabajo; de igual forma, en el compromiso normativo y las dimensiones de trabajo y satisfacción profesional y control en el trabajo; sin embargo, en el compromiso de continuidad no existe correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral. De manera que, como no se encontró relación entre todas las dimensiones se rechaza la hipótesis planteada en la investigación.

Tabla 4

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según sexo

			Calidad de Vida Laboral	
Sexo	Femenino	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.262**
			Sig. (bilateral)	.007
Rho de Spearman	Masculino	Compromiso Organizacional	N	104
			Coefficiente de correlación	.242
			Sig. (bilateral)	.366
			N	16

En la tabla 4 se puede observar que compromiso organizacional y calidad de vida laboral según sexo, no existe relación alguna. Asimismo, podemos inferir, que el sexo no interviene de manera significativa en la correlación de compromiso organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa emblemática.

Por otra parte, hay una cercanía de ambas variables con el sexo femenino, es decir, se podría deducir de una posible correlación ($Rho = 0,007$; $p < 0,05$).

Tabla 5

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según edad

			Calidad de Vida Laboral
Edad			0.000
[22-30>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
			1.000
			N 13
[31-38>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
			.409
			.092
			N 18
[39-46>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
			.285
			.141
			N 28
[47-54>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
			.270
			.106
			N 37
[55-62]	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
			.253
			.233
			N 24

En la tabla 5 se puede observar que las variables de compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes en edades desde los 22 años hasta los 62 años; no existe relación alguna. Por ende, los rangos de edades no interviene de manera significativa en la correlación de compromiso organizacional y calidad de vida laboral en los docentes de una institución educativa emblemática.

Sin embargo, hay una cercanía de ambas variables con el rango de edad entre los 31 a 38 años, es decir, se podría deducir de una posible correlación (Rho = 0,092; $p < 0,05$).

Tabla 6

Prueba de correlación de Spearman entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según tiempo de servicio

Tiempo de Servicio			Calidad de Vida Laboral	
[1-6>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-.154
			Sig. (bilateral)	.493
			N	22
[7-12>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-.128
			Sig. (bilateral)	.664
			N	14
[13-18>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.083
			Sig. (bilateral)	.719
			N	21
[19-24>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,414*
			Sig. (bilateral)	.013
			N	35
[25-30>	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,670**
			Sig. (bilateral)	.009
			N	14
[31-36]	Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.450
			Sig. (bilateral)	.106
			N	14

En la tabla 6 se puede observar que las variables de compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes según el tiempo de servicio desde 1 año hasta los 36 años; no existe relación directa ni significativa. Asimismo, podemos decir, que el tiempo de servicio de los docentes no interviene de manera significativa la correlación de esta.

Pese a ello, hay una cercanía de ambas variables con el rango de tiempo de servicio entre los 25 a 30 años, es decir, se podría deducir de una posible correlación (Rho = 0,09; $p < 0,05$).

Estadística descriptiva

Tabla 7

Niveles generales de compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	32%
Medio	53	44%
Alto	29	24%
Total	120	100%

En la tabla 7 se puede observar los niveles generales de compromiso organizacional. Donde el nivel con mayor porcentaje es el medio con un 44% y el de menor proporción es el nivel alto con un 24%.

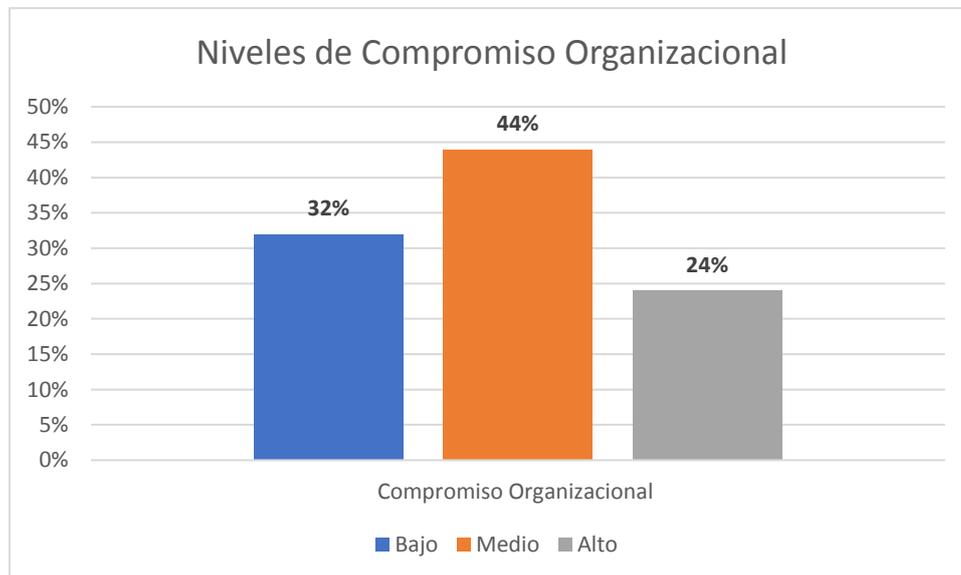


Figura 1: Niveles generales de Compromiso Organizacional

Tabla 8

Niveles generales de calidad de vida laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	17	14%
Bajo	23	19%
Promedio	30	25%
Alto	28	23%
Muy Alto	22	18%
Total	120	100%

De la tabla 8 se visualiza los niveles generales de calidad de vida laboral. Donde encontramos el nivel con mayor porcentaje es el promedio con el 25% y el de menor proporción es el nivel muy bajo con un 14%.

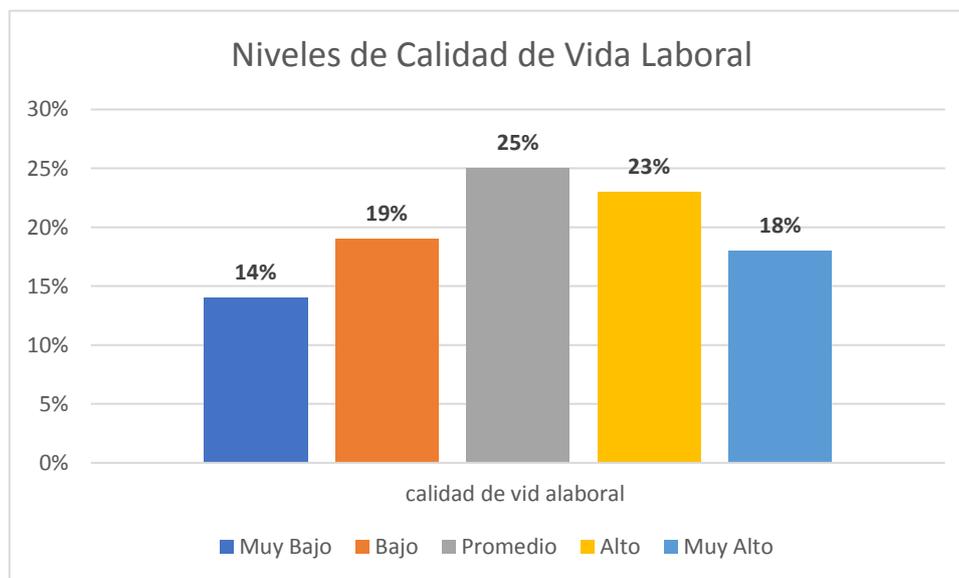


Figura 2: Niveles generales de Calidad de Vida Laboral

IV. DISCUSIÓN

En el actual trabajo de estudio de investigación tuvo como finalidad principal determinar la relación entre las variables de compromiso organizacional y calidad de vida laboral, en el cual se desarrolló en docentes de una institución educativa emblemática, ubicada en el distrito del Rímac. Después de haber obtenido el producto final; en este apartado se procede con la discusión y el contraste con otros autores, del mismo modo con base teórica que explican las variables de la investigación.

Se pudo demostrar que las variables no se ajustan a una distribución normal, posteriormente fueron sometidas a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en el cual se pudo identificar que el grado de correlación es directa y significativa.

El objetivo general de la investigación, se encontró sujeta a determinar la correlación a través el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Este grado de correlación indica que la relación entre variables es positiva y tiene un nivel de correlación débil. Por consiguiente, se podría inferir que a mayor compromiso organizacional mayor será la calidad de vida laboral que presentan los docentes de dicha organización. Ante este resultado, muestra una semejanza con la investigación que realizó Benites en el año 2015, acerca de la relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes, en donde se aprecia que sólo posee una de las variables empleadas en el actual estudio, cabe decir que teóricamente una de ellas guarda relación con el compromiso organizacional, teniendo así una correlación positiva y significativa débil con compromiso organizacional en docentes. Asimismo, Vilcherres en el año 2017, con su tema de investigación hacia la correlación a través respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes, donde se aprecia que sólo posee una de las variables empleadas en el actual estudio, cabe decir que una de ellas guarda relación con calidad de vida laboral, teniendo así una relación significativa directa de nivel débil con calidad de vida laboral en docentes.

El primer objetivo específico de la investigación, estuvo sujeto a determinar la correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes. Por consiguiente, se obtiene que sí existe correlación sólo en algunas dimensiones de ambas variables como en el compromiso afectivo y las

dimensiones de interrelación trabajo – hogar, condiciones laborales y control en el trabajo; de igual forma, en el compromiso normativo y las dimensiones de trabajo y satisfacción profesional y control en el trabajo; sin embargo, en el compromiso de continuidad no existe correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral. De manera que, como no se encontró relación entre todas las dimensiones se rechazaría la hipótesis planteada en la investigación. Estos hallazgos son similares encontrados por Meyer en el año 2018, donde demuestra que existe tres formas diferentes de compromiso organizacional y de igual modo se desarrollan cada una de manera diferente, significa que cambia el comportamiento, el desempeño y el bienestar del colaborador. Los factores que intervienen en esta sería; falta de identidad con la cultura y objetivos de la organización, falta de cumplimiento de las necesidades del colaborador, falta de conciencia de costos y sienten que no le deben nada a la organización. Asimismo, Easton y Van Laar en el 2012, refiere que las dimensiones de calidad de vida laboral son factores psicosociales y que la percepción de esta es en cuanto a una buena calidad de vida laboral donde puede ser afectada en el trabajo. Los posibles factores que se asocian sería; considerable carga laboral, falta de flexibilidad, incomodidades en el centro laboral, dificultades en la salud, remuneraciones bajas, falta de seguridad en el empleo, malas condiciones ambientales.

En el segundo objetivo específico se halló la correlación entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes según sexo no existe relación alguna entre las principales variables con el sexo femenino y masculino; sin embargo, existe una cercanía de ambas variable con el sexo femenino, es decir, se podría deducir a una posible correlación. Lo cual se puedo respaldar la propuesta de Pérez (2017) en su correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes según variables demográficas; sexo, edad y tiempo de servicio, en donde se aprecia que sólo posee una de las variables empleadas en el actual estudio, cabe decir que teóricamente una de ellas guarda relación con el compromiso organizacional. Entonces, presentándose que compromiso organizacional no cuentan con una correlación significativa con sexo. También, encontramos en Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González (2008), corroboran que tanto hombres como mujeres se acercan al mismo grado de calidad de vida laboral, esto significa que no hay diferencias estadísticas significativas en el puntaje total asociadas al sexo. Los posibles factores que intervienen son relaciones sociales, personalidad, satisfacción laboral y la condición de salud. Además, Libien (2016), en su correlación de calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina en México según sexo,

donde se aprecia que el 42% fueron los docentes del sexo femenino y el 32% del sexo masculino. Nos indica que hay una correlación entre calidad de vida laboral con el sexo femenino.

En el tercer objetivo específico, se halló la correlación entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes según edad no hay correlación significativa entre las variables principales con la edad; sin embargo, existe una cercanía de ambas variables primordiales con la edad entre los 31 a 38 años, es decir, se podría inferir de una posible correlación. Siendo respaldada por la investigación que realizó Pérez (2017) en su correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes según variables demográficas; sexo, edad y tiempo de servicio, en donde se aprecia que sólo posee una de las variables empleadas en el actual estudio, cabe decir que teóricamente una de ellas guarda relación con el compromiso organizacional. Entonces, presentándose que compromiso organizacional no cuentan con una correlación significativa con edad. Al mismo tiempo, Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), concluyen que las edades de los profesores no conducen a niveles diferenciales de compromiso organizacional con la institución. Por ende, las edades de los profesores no intervienen sobre el compromiso organizacional con la institución educativa. De la misma manera, Miño (2016), comprueba que las edades entre 26 a 30 años se acercan a una correlación con calidad de vida laboral, sin embargo, esta no se asocian significativamente. Los posibles factores que podrían haber influido es el desequilibrio entre la vida personal y el trabajo, ya que, el exceso de carga laboral no da a desarrollar la vida personal, genera el estrés e imposibilidad de desconectarse a sus labores al llegar al hogar.

En el cuarto objetivo específico se halló, la correlación entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes según tiempo de servicio, no hay correlación directa ni significativa entre las variables principales con la edad; sin embargo, existe una cercanía de ambas variables primordiales con el tiempo de servicio; entre los 25 a 30 años, significa, que se podría decir de una posible correlación. Siendo respaldada por la investigación que realizó Pérez (2017) en su correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes según variables demográficas; sexo, edad y tiempo de servicio, en donde se aprecia que sólo posee una de las variables empleadas en el actual estudio, cabe decir que teóricamente una de ellas guarda relación con el compromiso organizacional. Por consiguiente, presentándose que compromiso organizacional no

cuentan con una correlación significativa con tiempo de servicio. De la misma manera, Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), aportan que el tiempo de servicio en relación con compromiso organizacional no intervienen entre las variables principales y el tiempo de servicio. Igualmente, Miño (2016), demuestra que los docentes que están dentro del rango de tiempo de servicio de 1 a 5 años tiene una posible cercanía de correlación con calidad de vida laboral, sin embargo, no es un factor determinante de correlación directa significativa. Ahora los posibles factores que si intervienen a que se de dicha correlación es la duración del tiempo de servicio las bajas remuneraciones que recibe el docente, incremento de horas en el establecimiento por consiguiente, disminuyendo su calidad de vida, llevándoles a un desgaste físico y mental.

En el objetivo descriptivo, se buscó determinar los niveles de compromiso organizacional en general en profesores de un colegio emblemática del Rímac, 2018. Donde el nivel con mayor porcentaje es el nivel medio con un 44% y el nivel menor proporción es el nivel alto con un 24%. Es decir, la población cuenta con un nivel promedio de compromiso organizacional. Ante este resultado, muestra una semejanza con la investigación que realizó Maldonado, Ramírez y García. (2014), su estudio fue de compromiso organizacional de los docentes de una Universidad Pública, como resultado final obtuvieron un nivel medio de compromiso de los docentes con su organización, lo cual manifiesta un buen ambiente.

Finalmente, en el último objetivo descriptivo se buscó determinar los niveles de calidad de vida laboral en general en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. Donde el nivel mayor porcentaje es el nivel promedio con el 25% y el de menor proporción es el nivel muy con un 14%. Significa que la población cuenta con un nivel promedio de calidad de vida laboral. Estos hallazgos son similares encontrados por Miño (2016), su estudio de calidad de vida laboral en docentes chilenos, donde los resultados fueron que los docentes califican con una adecuada percepción de calidad de vida laboral, sin embargo, no tienen vida personal por la carga de trabajo, insatisfacción con el sueldo, estrés, responsabilidad, etc.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERA: si existe un nivel de correlación débil, directa y significativa entre Compromiso Organizacional y Calidad de vida laboral total en dicha población mencionada anteriormente.

SEGUNDA: existe correlación directa y significativa en algunas dimensiones de compromiso organizacional y calidad de vida laboral. Sin embargo, en una dimensión de compromiso, compromiso de continuidad, no tiene correlación directa ni significativa con las dimensiones de calidad de vida laboral.

TERCERA: no existe relación alguna entre Compromiso Organizacional y Calidad de vida laboral según sexo, quiere decir, que el sexo no influye de manera significativa entre las variables principales. Sin embargo, hay una cercanía de posible correlación con el sexo femenino.

CUARTA: no existe relación alguna entre Compromiso Organizacional y Calidad de vida laboral según edad, por ende, los rangos de edad no influyen de manera significativa ni directa en la correlación de las variables principales. Por otro lado, existe una posible cercanía con el rango de edad entre los 31 a 38 años, es decir, una posible correlación.

QUINTA: no existe relación alguna entre Compromiso Organizacional y Calidad de vida laboral según tiempo de servicio, es así que, los rangos de tiempo de servicio no influyen de manera significativa ni directa en la correlación de las variables primordiales. Pese a ello, existe una posible cercanía de ambas variables con el rango de tiempo de servicio entre los 25 a 30 años.

SEXTA: el nivel de Compromiso Organizacional de la muestra es promedio, además obteniendo el nivel de 44% de compromiso organizacional en docentes.

SÉPTIMA: el nivel de Calidad de vida laboral de la muestra es promedio de igual manera, ya que obtiene un nivel de 25% de calidad de vida laboral en docentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere de continuar con los estudios entre compromiso organizacional y calidad de vida laboral, con una muestra mucho más grande a la utilizada, así permitirá ampliar el trabajo de validez y fiabilidad de las pruebas empleadas; además, la obtención de baremos de cada una de las escalas. Así, podrá servir de apoyo a futuras investigaciones, puesto que las estadísticas existentes son escasas.
2. Utilizar las escalas en otras poblaciones como: docentes de colegios privados, politécnicos, academias, institutos o universidades, esto nos ayudará a ampliar la muestra y observaciones diferentes o similitudes en cuanto a los resultados. Ya que la investigación se centró en una institución específica.
3. Se recomienda realizar actividades que potencien el compromiso organizacional de los docentes hacia su institución y esta estará entrelazada con la otra parte que sería calidad de vida laboral de los profesores. De igual forma trabajar sobre variables como la satisfacción, el clima y bienestar laboral, ya que se encuentran estrechamente vinculadas con las variables principales.
4. Que los directivos de la institución educativa emblemática del Rímac consideren el quehacer pedagógico cotidiano y sobresaliente que realizan los profesionales docentes incentivándolos con resoluciones de felicitaciones.
5. Se propone conservar una comunicación fluida con los profesionales docentes ya que es un insumo primordial para el éxito de la institución educativa, para que los profesionales docentes puedan confrontar ciertos episodios que se presentan en el centro laboral.
6. Asimismo, darse un tiempo para retomar energías y automotivarse, si aún está presente la vocación profesional. Del mismo modo, examinar otros aspectos en sus vidas que son focos de atención que de cierta forma intervienen en su calidad de vida laboral.

VII. REFERENCIAS

- Así está el Perú 2016: Los docentes en la educación pública. (18 de febrero del 2016). RPP Noticias. Lima. Recuperado de <http://rpp.pe/politica/elecciones/asi-esta-el-peru-2016-los-docentes-en-la-educacion-publica-noticia-939152>.
- Beltrán, R. (2014). Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales. Lima: Graficart Editorial.
- Benites, G. (2015). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la universidad católica los ángeles de Chimbote, filial Trujillo la Libertad (Tesis de doctorado) Recuperado de <https://es.scribd.com/document/304711116/TESISgisellafinaaaaalllllllllllllll-LEONILIA-docx>
- Blandón, C. (2016). Sentido y calidad de vida laboral en empresas de familia del sector hotelero (Tesis de maestría) Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad%20de%20Vida%20laboral%20-%20Claudia%20Patricia%20Bland%C3%B3n%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Céspedes, F. (2017). Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres. Lima: Universidad César Vallejo.
- Cohen, A. (2003). Multiple Commitments in the workplace an integrative approach. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL) Scale*. Recuperado de [file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/WRQoL-ebook-User-manual-v34-13-Nov12%20\(1\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/WRQoL-ebook-User-manual-v34-13-Nov12%20(1)%20(2).pdf)
- Flores, A., Gutierrez, C., Ríos, H., y Vásquez, A. (2017). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Sarayacu, Provincia de Ucayali-Loreto. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- González, R. *et al.* (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. México: Universidad de Guadalajara.
- Herzeberg, F. (Enero / Febrero, 1968). One More Time: How do you motivate employee. Harvard Business Review.53-64.
- Investigación para el Desarrollo en el Perú Once Balances. (2016). Lima; Grade.

- Katz, D. & Kahn, R. (1978). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Libien, S. (marzo, 2016). Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México. *Revista Universidad abierta*. Recuperado de <http://revista.universidadabierta.edu.mx/index.php/2016/03/09/calidad-de-vida-en-el-trabajo-en-profesores-de-tiempo-completo-de-la-facultad-de-medicina-de-la-universidad-autonoma-del-estado-de-mexico/>
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico (Tesis de licenciatura) Recuperado <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Maldonado, S., Ramirez, M., García, B., y Chairez, A. (Enero/Junio, 2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Revista Conciencia Tecnológico* 47, 12.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace theory, research and application*. United States of America.
- Meyer, J. (2018). *Industrial / Organizatioal Psychology* . Recuperado de <http://www.psychology.uwo.ca/people/faculty/profiles/meyer.html>
- Minaya, M. (2011). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Phillips Callao (Tesis de maestría) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>
- MINEDU (2017). *Salud Docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/bienestar-docente-salud.php>
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Revista Dialnet*, 13 (2), 45-55.
- Nadler, D. y Lawler, E. (Abril, 1983), Quality of work life: Perceptions and Direction, *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Noraanzian y Khalip. (2016). *A three-Componente Conceptualization of Organizational Commitment*. *Revista International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9 (12),16-17.
- Pérez, D. (2017). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos (Tesis de Licenciatura) Recuperado de <file:///F:/JOSELYN/DESARROLLO%20DE%20INVESTIGACIÓN/Antecedentes%20Nacionales/Perez%20Gamarra%20Daphne.pdf>

- Rivas Plata, J. (2017). Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educación Pública de Lima Metropolitana. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. y Ferrer, J. (abril / junio, 2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior de México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16 (2), 90-103.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Información sobre calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Trabajo decente*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre, 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Segurado, A. y Agulló, E. (Abril, 2002). Calidad de Vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Revista Latinoamericana*, 14 (4) 828-836.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Salomon, I. y Salomon, M.(1984). Telecommuting: The employee's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 25 (1), 15-28.
- Soto, S. (2017). Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao (Tesis de licenciatura) Recuperado de <file:///F:/JOSELYN/DESARROLLO%20DE%20INVESTIGACIÓN/Antecedentes%20Nacionales/Soto%20salazar%20sandra.pdf>
- Spectoc, P. (1994). Psicología industrial y organizacional investigación y práctica. *Manual Moderno*, 212-214.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: *cuantitativa, cualitativa y mixta*. (5ed). Perú: San marcos.
- Verdugo, J., Guzmán, J., Moy, N., Meda, R., y Gonzáles, O. (2008). *Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios*. México: Universidad de Colima. Recuperado de <file:///C:/Users/Joselyn/Downloads/672-3020-1-PB.pdf>
- Vilcherres, A. (2017). Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo (Tesis de Maestría) Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7690/Vilcherres_MA
A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7690/Vilcherres_MA_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Walton, R.(1973). 'Quality of Working Life: What Is It?', Sloan Management Review 15(1): 11-21

Zavaleta, M. (07 de marzo, 2014). Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú. *El Comercio*, párr. 7.

ANEXOS

ANEXO 1 (Meyer y Allens, 1997, adaptado por Argomedo Juana, 2013)

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Sexo: ____ Edad: ____ Área donde labora: Inicial () Primaria ()

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8) Esta organización merece mi lealtad.
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización.
- 14) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.
- 15) No me siento parte de mi organización.
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.
- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.

ANEXO 2 (Simon Easton y Darren Van Lar, 2012, adaptado por Riega Talledo, María, 2013)

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

ANEXO 3 Autorización del Instrumento (Escala de Compromiso Organizacional de Myer y Allens)

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 034- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 23 de mayo de 2018

Autores:
Jhon J. Meyer y Natali J. Allen

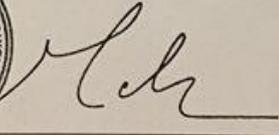
Presente.-
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **LÓPEZ VEGA, JOSELYN ARACELI**, con DNI: 76506136 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700259741, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL RÍMAC - 2018 "**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará la Escala De Compromiso Organizacional Meyer Y Allen, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

f | t | i | v

ucv.edu.pe

ANEXO 4 Respuesta del Instrumento (Escala de Compromiso Organizacional de Myer y Allens)



John Meyer



para mí

[Ocultar detalles](#)

De John Meyer meyer@uwo.ca

Para JOSELYN ARACELI LOPEZ VEGA jlopezve@ucvvirtual.edu.pe

Fecha 14 de may. de 2018 07:17

Seguridad  Cifrado estándar (TLS) [Más información](#)

Hello,

You can get the commitment scales and permission to use them for academic research purposes from <http://employeecommitment.com>. I hope all goes well with your research.

Best regards,

Western 

Dr. John Meyer

Department of Psychology

Rm 8411, Social Science Centre

Western University

London, Ontario, Canada

N6A 5C2

ANEXO 5 Autorización del Instrumento (Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Lar)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 035- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Autores:

Simon Easton y Darren Van Laar

Lima - PERÚ, 23 de mayo de 2018

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **LÓPEZ VEGA, JOSELYN ARACELI**, con DNI: 76506136 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700259741, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL RÍMAC - 2018**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará la Escala Abreviada De Calidad De Vida Laboral, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

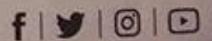
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Handwritten signature]
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Darren Van Laar

Darren Van Laar

Thank you very much.

Best wishes



Joselyn Araceli López Vega • 21:29

We are tow students that we need the Quality of Work life Scale.

15 DE MAY



Darren Van Laar • 3:21

Hi Joselyn, our website www.qowl.co.uk has all the information you need. Feel free to use the scale as you describe.

All the best,

Darren

ANEXO 6 Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 07 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 194 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Lic. Jorge Alberto Pascual Cadillo
Director De Colegio
I.E.N. MARIA PARADO DE BELLIDO – UGEL N°2
Av. Anton Sanchez – Cuadra 2 – Rimac

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LOPEZ VEGA, JOSELYN ARACELI** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA DEL RIMAC ,2018"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640. Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

ANEXO 7 Carta de Autorización

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 07 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 194 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Lic. Jorge Alberto Pascual Cadillo
Director De Colegio
I.E.N. MARIA PARADO DE BELLIDO – UGEL N°2
Av. Anton Sanchez – Cuadra 2 – Rimac

RECIBIDO
I.E.E. MARIA PARADO DE BELLIDO
MESA REY 2018
Fecha: 11 MAY 2018 Hora: 1964

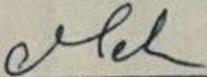
Presente.

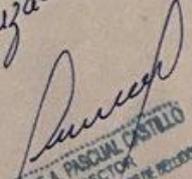
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LOPEZ VEGA, JOSELYN ARACELI** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA DEL RIMAC ,2018"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Do Torzada.

JORGE A. PASCUAL CASTILLO
DIRECTOR
I.E. María Parado de Bellido
14/5/18



MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2650



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Docente/Colaborador/Estudiante:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Joselyn Araceli López Vega**, interno de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Compromiso Organizacional de Meyer y Allens** y **Escala Abreviada de Calidad de Vida de Símon Easton y Darren Van Laar**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Joselyn Araceli López Vega

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Compromiso Organizacional y Calidad de Vida Laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018** de la señorita Joselyn Araceli López Vega.

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 9 Criterio de jueces

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

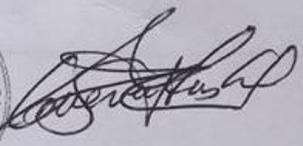
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Leslie Kelly Guerrero Piro

DNI: 42710949

Especialidad del validador: Maestría Comportamiento organizacional y recursos humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19.....de
noviembre del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Ing: Maestra Kelly Guerrero Rio

DNI: 42710949

Especialidad del validador: Maestra Comportamiento organizacional y recursos humanos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



...14...de
noviembre del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LUCIA ROCHA MA. ELENA

DNI: 06651652

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de
noviembre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:..... 06651652

Especialidad del validador:..... ORGANIZACIONAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



04.....de
noviembre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: M. Medina Oviedo Saucorcha

DNI: 4314 1514

Especialidad del validador: Mg. Computación Organizacional y RR.HH

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Handwritten signature and scribbles in blue ink over the stamp.

..... 13 de
noviembre del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Obedo Laventia

DNI: 4314154

Especialidad del validador: Mg. Computamiento Organizacional y RR.HH

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Handwritten signature]

...13 de
noviembre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Keneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Signature]
C.P.S.P. 17040

...14...de
noviembre del 2017

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10.624.913

Especialidad del validador: Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Handwritten signature]

C.P.S.P. 17640

...14...de
noviembre del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ramón Quiroz Fernández

DNI: 81990613

Especialidad del validador:

Mg. Psicología Educativa en métodos e procesos de aprendizaje y psicología escolar

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



[Handwritten Signature]

...16...de
noviembre del 2017

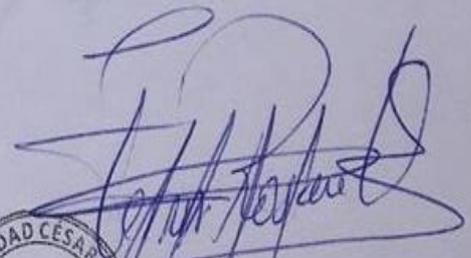
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Rosendo Cruz Fernando Tol
DNI: 32990613

Especialidad del validador: Psicología Educativa en línea e problemas de aprendizaje y psicología Escolar.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




.....de
noviembre del 2017

ANEXO 9 Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018	General	General	General	Tipo y diseño	Compromiso Organizacional
	¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.	Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.	Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Corte Transversal	Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen adaptado por Juana Argomedo (2013) coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0,82, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana.
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
		1. Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.	1. Determinar la correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018	120 personas. (Docentes).	
			Muestra = 120		
				Estadísticos	Calidad de vida laboral

	institución educativa emblemática del Rímac, 2018?	2. Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según sexo.	2. Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Descriptiva ● K - S 	Escala abreviada de calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar . En cuanto a la confiabilidad se determinó por consistencia interna con el alfa de Cronbach es de 0.91. En cuanto a la validez de contenido es de (p<0.01).
		3. Existe correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según edad.	3. Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, según edad.		
			4. Describir los niveles de los tipos de compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.		

			5. Describir los niveles de calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.		
--	--	--	---	--	--

Tabla 9

Validez de contenido del instrumento de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según coeficiente de V Aiken

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	0	1	0.8
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1

Tabla 10

Confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	18

Tabla 11

Puntuación general de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Niveles	Percentil	Compromiso Organizacional
Bajo	1 a 30	65 a 78
Medio	31 a 60	79 a 91
Alto	61 a 90	92 a más

Tabla 12

Puntuación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen por dimensiones en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Niveles	Percentil	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Bajo	1 a 30	22 a 30	14 a 22	19 a 22
Medio	31 a 60	31 a 37	23 a 27	23 a 28
Alto	61 a 90	38 a más	28 a más	29 a más

Tabla 13

Validez de contenido del instrumento de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral según coeficiente de V Aiken

Ítem	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	1	1,00
9	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1,00
11	1	1	1	1	1	1,00
12	1	1	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	0	0,8
16	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	0	1	1	0,8
19	1	1	1	1	1	1,00

Tabla 14

Confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	19

Tabla 15

Puntuación general de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Niveles	Percentiles	Calidad de Vida Laboral
Muy Bajo	1 a 20	39 a 56
Bajo	21 a 40	57 a 63
Promedio	41 a 60	64 a 71
Alto	61 a 80	72 a 77
Muy Alto	81 a 90	78 a más

Tabla 16

Puntuación de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral por dimensiones en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018.

Niveles	Percentiles	Interrelación Trabajo - Hogar	Bienestar General	Trabajo y Satisfacción Laboral	Condiciones Laborales	Control en el Trabajo
Muy Bajo	1 a 20	15 a 20	3 a 10	7 a 10	5 a 8	4 a 6
Bajo	21 a 40	21 a 22	11	11	9 a 12	7
Promedio	41 a 60	23 a 27	12	12	13 a 14	8
Alto	61 a 80	28	13	13 a 14	15 a 16	9
Muy Alto	81 a 90	29 a más	14 a más	15 a más	17 a más	10 a más



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018", de la estudiante LÓPEZ VEGA JOSELYN ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de julio de 2018

César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: López Vega, Joselyn Araceli

D.N.I. : 76506136

Domicilio : vrb La Huerta Pimac

Teléfono : Fijo : Móvil : 960350032

E-mail : jlopezvega@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciatura

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Licenciada López Vega, Joselyn Araceli

Título de la tesis: Compromiso Organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Pimac, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Joselyn Araceli U

Fecha : 17/07/2018

TURNITIN

Google Chrome | https://ev.turnitin.com/app/carta/en_us/?student_user=1&u=1074526288&o=966477923&lang=en_us&s=

back studio **Joselyn Araceli López Vega** | Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac 2018

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
LÓPEZ VEGA, Joselvn Araceli

Match Overview ✕

8%

Currently viewing standard sources

[View English Sources \(Beta\)](#)

Matches

1	Submitted to Universid... Student Paper	1%	>
2	repositorio.umch.edu.pe Internet Source	1%	>
3	Submitted to Colegio C... Student Paper	1%	>
4	idus.us.es Internet Source	1%	>
5	nih.gov Internet Source	1%	>
6	www.hgm.gov.co Internet Source	<1%	>



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo..... Joselyn Araceli López Vega.....
identificado con DNI N° 76506136....., egresado de la Escuela Profesional de
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la
divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Compromiso Organizacional y calidad de vida
laboral en docentes de una institución educativa
emblemática del Pímac, 2018
.....";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Joselyn Araceli López Vega

FIRMA

DNI: 76506136.....

FECHA: 08 de agosto del 2018..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

López Vega, Joselyn Araceli

INFORME TÍTULADO:

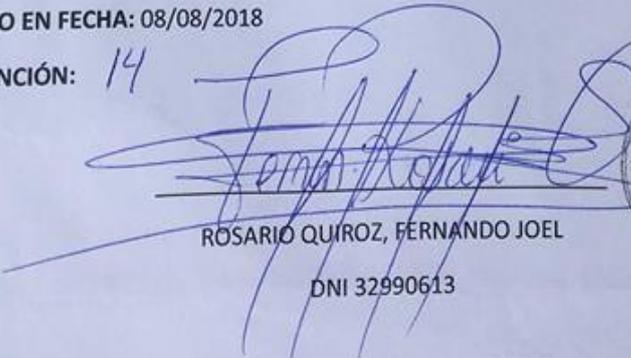
Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 08/08/2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

