



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018”

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

AUTORA:

VALLE CALDERÓN, Giovanna Damiana

ASESORES:

Mgr. OLIVAS UGARTE, Lincol Orlando

Dr. DE LA CRUZ VALDIVIANO, Carlos Bacilio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) GIUVANNA DAMIANA VALLE CALDERÓN
 cuyo título es: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN DOCENTES DE OCHO INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS-
LOS OLIVOS, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
TRECE (letras).

Lima Norte 28 de Febrero del 20 19


 Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto


 Mg. Olivas Ugarte, Lincoln Orlando



Mg. Manrique Tapia César Raúl



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

DEDICATORIA

A mis padres Vilma Calderón y Yuri Valle quien han sido de apoyo y motivación a lo largo de este camino; y que a pesar de la distancia están al tanto de mi progreso y de los tropiezos para alentarme.

A mis hermanas Olenka Valle C. por esa escucha activa y animarme a seguir adelante cuando me derrumbaba, y especial a mi hermana Xiomara Valle C. por ser mi fortaleza ante todo y darme una sonrisa cuando más lo necesitaba.

Así como a mis tías y a mi abuela Damiana, ya que, gracias a su actitud desprendida, pude ser capaz de lograr una carrera universitaria, para de esta manera ampliar mis horizontes.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por las pruebas que me permitió experimentar desde hace dos años a mí llegada a Lima, logrando así fortalecerme y mejorar cada día.

Agradecida con ambos asesores por la paciencia y orientación para un óptimo desarrollo de tesis.

A mi esposo David Rodríguez, pues a pesar de su carga laboral me brindaba un tiempo para apoyarme durante este último ciclo de desarrollo académico.

A mis amistades que deje en la ciudad de Trujillo, por cada comunicación entablada y a pesar de la distancia, animándome como solo ellas saben hacerlo. De igual manera a todos los docentes que compartieron sus conocimientos desde el primer ciclo hasta el octavo ciclo desarrollado en mi ciudad natal, contribuyendo a mi formación, y así poder llegar hasta este punto de la carrera.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Giovanna Damiana Valle Calderón, identificada con D.N.I. N° 70470132, cumpliendo con las disposiciones vigentes planteadas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña esta investigación es veraz y autentica.

De igual manera, declaro que la totalidad de los datos e información que se está presentando en la tesis son auténticos y veraces.

Por lo cual, asumo la responsabilidad que amerite ante cualquier falsedad u omisión tanto en los documentos como de la información aportada, según lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.



Br. Giovanna Damiana Valle Calderón
DNI.70470132

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Los Olivos. Lima, 2018”, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

La investigación está estructurada por siete capítulos; el capítulo I es la Introducción, abarcando la realidad problemática, trabajos previos y marco teórico. El segundo capítulo Método, comprende las variables, diseño de investigación, la población y muestra. El tercer capítulo, son los Resultados. En el cuarto capítulo la discusión. El quinto capítulo, son las conclusiones. El sexto capítulo es sobre las recomendaciones. En el séptimo capítulo Referencias y finalmente en el octavo capítulo se encuentran los anexos.

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

Lima, 28 de Febrero del 2019.



Br. Giovanna Damiana Valle Calderón
DNI.70470132

Índice

	Pág.
Acta de aprobación de la Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	5
1.3. Teorías Relacionadas	8
1.3.1. Teoría de Calidad de Vida Laboral	9
1.3.2. Compromiso Organizacional	11
Características del desarrollo en los tres periodos de la Adultez	15
1.4. Formulación del Problema	16
1.5. Justificación del Estudio	16
1.6. Hipótesis de la Investigación	17
1.7. Objetivos	17
II. MÉTODO	18
2.1. Diseño y Tipo	18
2.2. Variables, operacionalización	19
2.3. Población y Muestra	19
2.4. Técnicas e Instrumentos	20
2.5. Métodos de análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
VII. REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Descripción de los participantes	20
Tabla 2 Descripción de niveles de calidad de vida laboral y sus dimensiones	24
Tabla 3 Descripción de niveles de compromiso organizacional y sus componentes	24
Tabla 4 Correlación calidad de vida laboral y compromiso organizacional	25
Tabla 5 Correlación de variables según tiempo de servicio	26
Tabla 6 Correlación de variables según sexo	26
Tabla 7 Correlación de variables según edad	27
Tabla 8 Confiabilidad Alfa de Cronbach de calidad de vida laboral	57
Tabla 9 Confiabilidad Alfa de Cronbach de compromiso organizacional	57
Tabla 10 Prueba de normalidad de compromiso organizacional y componentes	57
Tabla 11 Prueba de normalidad de calidad de vida laboral	58

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se evaluó a toda la población, siendo un estudio censal; contando con 255 docentes de dos instituciones educativas públicas, siendo 154 de género femenino y 101 de género masculino; a quienes se les aplicó dos instrumentos; el cuestionario de calidad de vida laboral de Murillo (2014) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (2014). Los resultados evidencian que existe un nivel bajo predominante tanto de calidad de vida laboral y del compromiso organizacional en la población estudiada. Una correlación directa baja ($\rho=.292$) y una significancia de $p < 0.05$ entre ambas variables. Existiendo mayor relación de ambas variables en aquellos docentes que laboran entre 1 y 14 años ($p < 0.01$), así como que en los docentes de sexo masculino se evidenció mayor correlación de ambas variables ($p < 0.01$). Y los docentes entre 25 y 38 años son más comprometidos con sus labores ($p < 0.01$). El estudio llegó a la conclusión que existe una baja correlación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la población estudiada ($\rho=.292$).

Palabras clave: calidad de vida laboral, compromiso organizacional, docentes, instituciones educativas públicas

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment in teachers of two public educational institutions of Los Olivos, 2018. The type of research was basic, non-experimental design and correlational level. The entire population was evaluated, being a census study; counting with 255 teachers of two public educational institutions, being 154 of feminine gender and 101 of masculine gender; to whom two instruments were applied; the questionnaire of quality of work life of Murillo (2014) and the questionnaire of organizational commitment of Meyer and Allen (2014). The results show that there is a predominant low level of both quality of work life and organizational commitment in the population studied. A low direct correlation ($\rho = .292$) and a significance of $p < 0.05$ between both variables. There is a greater relationship of both variables in those teachers who work between 1 and 14 years ($p < 0.01$), as well as that in male teachers there was a greater correlation of both variables ($p < 0.01$). And teachers between 25 and 38 years are more committed to their work ($p < 0.01$). The study concluded that there is a statistically significant low correlation between quality of work life and organizational commitment in the population studied ($\rho = .292$).

Keywords: quality of work life, organizational commitment, teachers, public educational institutions

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La educación a nivel nacional, no posee una adecuada calidad; en muchas instituciones a nivel nacional los docentes carecen de los recursos necesarios para cumplir sus funciones; por lo cual se puede considerar que no tiene una óptima calidad de vida laboral, lo cual se evidencia al momento de brindar el servicio (enseñar a los educandos).

Los docentes a nivel nacional, pero en especial Lima y Callao, son capacitados en su mayoría por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI, 2018), así como por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018); por ejemplo, en el año 2018 durante el mes de junio implementó el programa de inducción para docentes noveles; es decir para aquellos que recién inician la labor de docencia, este programa consistía en que los docentes con mayor experiencia capacitarían a sus colegas que no tiene más de dos años de experiencia. El programa mencionado beneficia a 1,694 docentes noveles de 1,559 instituciones educativas en 26 regiones y tendrá una duración de seis meses con modalidad presencial y a distancia, con fecha de inicio en el mes de abril del 2019; concluyendo en setiembre del mismo año.

Otra capacitación hacia los docentes, es la recibida por INDECOPI en el mes de abril del presente año, a un total de 200 educadores de 70 instituciones educativas públicas de Lima y Callao; siendo esta capacitación parte del Plan Piloto de Formación de Docente “Yo decido, yo respeto: Respeto la propiedad intelectual y rechazo al contrabando”, siendo el objetivo que estos docentes capaciten a su vez a más de 60 mil estudiantes desde 1° a 5° de secundaria. Sobre la importancia de respetar la propiedad intelectual. Asimismo, se menciona que según el currículo nacional de Educación Básica, el objetivo es que al 2021 las asignaturas de Ciencias Sociales y Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica se enseñen en los colegios a todo nivel.

Por otro lado, un aspecto relevante es que, aproximadamente 20 mil educadores de colegios del sector público, se les estará realizando pago por concepto de deuda social; la cual consiste en pagos que adeuda el estado a docentes por concepto de preparación de cases, luto y sepelio; así como por 25 años y 30 años de servicio. Según Vega (2016) en las diversas encuestas realizadas a nivel nacional (diarios, MINEDU, y otros), la educación es percibida como el tercer problema a nivel nacional, luego de la inseguridad ciudadana y la corrupción.

Del mismo modo Romainville (2017) hace referencia que en Perú se realizó la mayor mejora en lo que respecta al PBI, que se destine a la educación, ya que paso de 2.9% a 3.2% en el 2013, con la intención de lograr algún tipo de mejora en la educación, sin embargo, el incremento no fue lo necesario para que sea posible realizar todos los compromisos que se tomó en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas”, la cual tuvo entre sus diversos objetivos, el de mejorar la calidad de la educación.

La representante de UNICEF Fornara, en la publicación realizada por el diario oficial El Peruano, refiere que, en el nivel primario se ha percibido una mejora, debido a que en el 2° de primaria se observan logros significativos en el área de matemáticas en el año 2013 un 16.8% del total contaba con notas aprobatorias, mientras que este porcentaje aumentó en el año 2016 a un 34.1%. Sin embargo, solo 14 de cada 100 alumnos se nivel secundario logran un nivel satisfactorio en el área de comprensión lectora. Por otro lado, la realidad más preocupante es en las zonas andinas y amazónicas, debido a que en Loreto y Huancavelica solo 4 de cada 100 alumnos es capaz de comprender lo que lee. Adicional a ello el culminar la educación secundaria, en el departamento de Loreto, solo el 38.6% logra terminar el nivel secundario, cuando el porcentaje a nivel nacional es de 68.6%. Del mismo modo, se está trabajando para brindar educación de calidad a aquellos adolescentes que su lengua materna no es el castellano, para ello se está buscando capacitar a docentes que puedan llegar adecuadamente a esta población. De igual manera, se busca que la curricula no solo se enfoque en las competencias cognitivas, además se busca potenciar otras habilidades de las niñas, niños y adolescentes, favoreciendo una óptima convivencia y una mejor toma de decisiones.

Según manifiesta Romainville (2017) en el reporte de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) “Miradas sobre la Educación en Iberoamérica”; manifiesta que el Perú es el país que más genera gastos en inversiones; en el años 2014 un 80% es destinado a gastos corrientes (pagos que se deben realizar en forma forzosa para el normal desenvolvimiento de los servicios públicos y de la administración en general, -reparación de edificios, renovación de bienes muebles, etc.) y un 20% en gastos de capital; en este mismo informe en mención hace referencia que gran cantidad de los gastos corrientes se destinan al sueldo de los docentes; por otro lado el representante de la OEI, Hernández, en el reportaje del diario El Comercio asegura que, si bien los docentes tiene un papel importante en la educación, también es de suma importancia el invertir en la infraestructura de los centros educativos y en una adecuada propuesta curricular.

Con lo anteriormente mencionado, se puede interpretar que, al contar con una adecuada propuesta curricular y una buena infraestructura, serán factores contribuyentes a la mejor enseñanza; así como también a una mejora de la percepción sobre calidad de vida laboral que posean los docentes, de esta manera será mayor la probabilidad para que los mencionados anteriormente se desempeñen mejor en su centro de trabajo; y posiblemente estén más comprometidos con la institución.

Asimismo, las diversas huelgas que realizan los docentes, por diversos motivos, entre ellos; las evaluaciones que el gobierno desea establecer si desaprueban repetitivamente serán despedidos (lo cual están en contra), solicitan también el incremento de salario y otros; si se toma en cuenta lo anteriormente mencionado, se puede deducir que muchos de los docentes del sector público no están satisfechos con las recompensas económicas para con su labor desempeñada.

Chiavenato (2009) manifiesta que cada trabajador que labora en una empresa debe referirse a ellos como un socio, como personas que cada una posee su propia personalidad, así como habilidades y capacidades que pueden ser empleadas para un óptimo desempeño en el puesto que ocupe; por ello cada trabajador de una empresa deberá ser considerado como un factor de gran importancia.

El compromiso que posea un colaborador hacia su organización, se podrá verificar con diversos componentes; por ello Meyer y Allen (1991) llegan a definir el C.O como una etapa psicológica, la cual se manifiesta por la existencia de una concordancia entre un individuo y una organización; presentando efectos sobre la decisión permanecer en la organización o retirarse; por ello Allen y Meyer plantearon una segmentación respecto al compromiso organizacional, la cual consta de tres componentes: *afectivo, de continuidad y normativo*.

Respecto al compromiso afectivo, hace referencia a las relaciones emocionales que cada colaborador llegue a fomentar en la organización, cuando este considera que sus necesidades y sus expectativas están siendo satisfechas por la empresa donde labora.

En lo que respecta a Compromiso de conveniencia o de continuidad; se basa en las razones por las cuales el trabajador permanece en la empresa; por ejemplo, porque le demandará un mayor esfuerzo conseguir otro trabajo. Finalmente, el compromiso normativo; se relaciona directamente con el sentido de lealtad que se posee hacia la organización, como los beneficios que se reciben de parte de la misma; sintiéndose en la obligación de retribuir ello mediante la realización de sus actividades laborales.

Sobre el ambiente físico; hace referencia a que los trabajadores se sientan seguros en su centro de labores, para así crear un compromiso con su organización, experimentando de esta manera un deseo por realizar sus actividades; tomando en cuenta el estado de las instalaciones, recursos materiales; que brinden apertura para la realización de las mismas. Acerca del ambiente humano; incluye las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo; ya sea en orden descendente, ascendente o lateral; valorando en mayor medida a cada colaborador y su participación en su respectivo equipo de trabajo.

Aunque cada vez son más las empresas que buscan brindar adecuadas condiciones de trabajo, tanto en el ambiente laboral, como con los implementos necesarios para el buen desempeño de funciones; a nivel nacional aún se observa esta mejora solo tiene notoriedad en el sector privado, mientras que en el sector público aún son defectuosas las condiciones que le brinda a un trabajador, en especial en el rubro educativo.

En las instituciones donde se realizará el trabajo en mención, se observa que el personal docente no cuenta con un ambiente exclusivo para ellos y deben estar en ambientes dispersos, como biblioteca, comedor, tópico y otros; así como también influye la variedad de personalidades que posee cada profesor, lo cual para algunos de ellos les dificulta el trabajo, o simplemente empiezan a ser indiferente ante ello. Esta realidad se ve reflejada en el desempeño de los docentes ya sea al dictar sus clases o con la simple interacción entre estudiante – docente y del mismo modo con otros colegas; un considerable porcentaje de la plana docente no se muestra comprometida con la adecuada formación del estudiante, desde la aplicación de normativas de la institución educativa, en la cual se prohíbe la tenencia de celulares; y según lo observado varios de los docentes les es indiferente que los estudiantes estén durante su clase con el celular; así como por otro lado la metodología que se utiliza en algunos casos el profesor solo se enfoca en concluir con su tema a tratar y estar al día en cada sesión, sin tomar en cuenta que el estudiante no entendió. Sin embargo, otro porcentaje de docentes (en especial los que son tutores o auxiliares) muestran mayor interés por el educando, ya sea aplicando las normas de la institución educativa o buscando apoyar en su desarrollo escolar y mejora personal; algunas auxiliares en su intención de apoyar mantienen una comunicación constante con los padres y/o apoderados de los educandos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Murillo, Concepción, Maldonado y García (2014) realizaron una investigación; que tuvo como objetivo el validar un instrumento de calidad de vida laboral, el cual permitiría identificar el grado de satisfacción laboral en docentes en una I.E pública; siendo este un estudio de tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte transaccional. Desarrollando este estudio con una población conformada por 354 docentes; los participantes para la investigación fueron escogidos por medio de un muestreo censal. Siendo el resultado que las seis variables propuestas por Lares en 1998 (participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo) presentan casi en su totalidad resultados satisfactorios; por lo cual el instrumento está compuesto por 46 ítems justificando por medio de la validación de contenido, así como por la fiabilidad de 0.935 determinada por el alfa de Cronbach.

Pérez, Peralta y Fernández (2013) ejecutaron una investigación en la cual se utilizaron diversos instrumentos. Obteniendo como resultados una considerable relación entre la Calidad de Vida Laboral y las diversas variables organizacionales que se han estudiado en esta investigación (clima organizacional, satisfacción laboral y Engagement), encontrando que el Engagement, modifica la relación entre la C.V.L, clima organizacional y satisfacción laboral. Aclarando la asociación existente entre las variables interpersonales y las organizacionales.

Martínez, Méndez y Murata (2011) realizaron una investigación en el país de México y tenía como fin identificar la asociación entre las actividades que tienen que cubrirse para participar en un programa de becas y estímulos y como se vería reflejado su participación en su desempeño como docente en sus centros de labores trabajo académico y sobre la salud física y mental de académicos universitarios. El estudio fue transversal y analítico. Se calculó una muestra representativa aleatoria. Se aplicó una encuesta para recabar información demográfica, del trabajo y de salud. Las exigencias más importantes fueron la sobrecarga de trabajo, la prolongación de la jornada y las posiciones incómodas; cinco de siete consecuencias de la participación en el programa se perfilaron como negativas, entre las cuales estaban; la sobrecarga de trabajo, la prolongación de la jornada y las posiciones incómodas relacionándose directamente con trastornos tales como, el estrés, los músculo-esqueléticos, la fatiga, la disfonía, la ansiedad y los trastornos del sueño.

Zamora (2010) realizó una investigación la cual tuvo como finalidad examinar la relación entre el compromiso organizacional que establecen los docentes chilenos con sus escuelas y la intención de permanecer en ella, utilizando el modelo teórico propuesto por Meyer y Allen; examinando las diferencias con otros establecimientos públicos. Obteniendo como resultados que en los docentes el Compromiso Afectivo tiene mayor correlación ($r=0.57$), seguido del compromiso Normativo (r de Pearson = 0.50). A lo cual el investigador concluye que en los docentes que laboran centros educativos intervienen los tres componentes del modelo con el cual se avala la investigación (C. Afectivo, C. Normativo, C. de Continuidad) cuando van a decidir por su permanencia en la institución.

Quezada, Sanhueza y Silva (2009) realizaron una investigación sobre: “el diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz”, en la ciudad de Los Ángeles, Chile, el cual es un estudio descriptivo transversal, que permite conocer la percepción de la calidad de vida de los funcionarios de los cuatro servicios clínicos básicos del Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, en las especialidades de: Medicina, Pediatría, Cirugía y Maternidad, incorporando un estudio correlacional, que permite conocer si existe una relación entre el apoyo directivo (de jefaturas directas), la demanda de trabajo, la motivación intrínseca, con la calidad de vida profesional percibida y la conciliación trabajo-familia. Sus resultados muestran una percepción positiva o favorable de la calidad de vida laboral siendo el apoyo directivo la dimensión peor evaluada y la motivación intrínseca la mejor percibida por los funcionarios encuestados.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Lobato (2017) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional con corte transversal; cuyo objetivo fue el de determinar la relación entre CVL y el C.O en la población mencionada de la ciudad de Trujillo. El instrumento utilizado fue un cuestionario el cual constaba de 20 ítems sobre Calidad de Vida Laboral y 18 relacionado con el compromiso organizacional. Obteniendo como resultado que la primera variable alcanza un Nivel Medio, con un promedio 2.64 y una desviación estándar de 1.40; por otro lado, segunda variable un nivel medio, con un promedio 2.57 y una desviación estándar de 1.20. En lo que respecta la relación entre las variables estudiadas; se evidenció una correlación positiva alta significativa ($p<0.05$).

Pérez (2017) desarrolló su investigación de tipo correlacional, cuyo objetivo fue conocer la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, con una población de 105 docentes. Utilizando la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Obteniendo como resultados que existe un vínculo directo y muy significativo entre ambas variables ($p > 0.05$. $r = .237$).

Asenjo (2016) realizó una investigación con un enfoque cuantitativo de tipo básico a nivel correlacional, con diseño experimental, siendo su objetivo el identificar la relación existente entre la C.V.L y el C.O. en trabajadores de una empresa de seguridad- Lima. Llegando a concluir que: Si existe una débil correlación entre las variables a estudiar (CVL y C.O), así como la presencia de una correlación significativa entre calidad de vida laboral con componentes del C.O, como compromiso afectivo, compromiso normativo; pero hay débil correlación con el componente de continuidad; por lo cual se aduce que si hay relación directa entre ambas variables.

Zavala y Córdova (2015) realizaron una investigación, que tituló: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad provincial de San Román”; la cual utilizó el método de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, y como objetivo el de determinar la relación existente entre la (CVL) y (CO). Utilizando una muestra de 42 servidores públicos nombrados, aplicando un cuestionario estructurado en tres secciones (aspectos personales y profesionales, escala de Calidad de Vida Profesional CPV-35, así como también un instrumento de compromiso organizacional); obteniendo como resultado la ausencia de una relación que sea significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; así como tampoco entre motivación intrínseca y compromiso organizacional. Sin embargo, se evidenció una directa correlación entre compromiso organizacional y carga laboral. A modo de conclusión; las dimensiones que combinan la CVL en una institución nacional, no afecta significativamente el compromiso que el personal nombrado posee respecto a su centro de labores, ya que tiene mayor interés en otros ámbitos como contar con una estabilidad laboral siendo nombrados.

Montoya (2014) realizó un estudio psicométrico, teniendo como objetivo el validar la escala mencionada; utilizando una muestra de 642 trabajadores de un Contact Center. La muestra estuvo compuesta por un 66% (424) de mujeres y un 34% (218) de hombres. Los resultados, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste. Siendo las dimensiones el C. Afectivo; el C. Normativo y el compromiso de continuidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Calidad de vida laboral

Se empezó a utilizar el término de calidad de vida(CV) en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial; sin embargo, es con mayor frecuencia alrededor de los sesenta, cuando los científicos sociales se interesan en la CV, para lo cual recolectaban información y datos objetivos como el estado socioeconómico, nivel académico o tipo de vivienda; aludiendo que en diversas oportunidades los datos recolectados eran insuficientes, puesto que solo se podía obtener explicación de un 15 % de la varianza en la CV individual (Urzúa y Caqueo,2012). Alrededor de los años ochenta, la investigación se reorientó hacia los indicadores psicológicos o subjetivos (felicidad y satisfacción), lo cual aparentemente facilitaba el estudio de esta variable (Haas, 1999).

Conceptos de calidad de vida laboral

Lares (1998) además de tomar en cuenta el tipo de trabajo que se realiza para definir las condiciones que serán significativas y satisfactorias en el área de trabajo; también se enfoca en dar el valor correspondiente a la equidad económica y la humanización del entorno físico, el cual está relacionado con la seguridad y protección que se otorga ante los riesgos que se susciten durante el horario de labores (p.190).

Lares (1998) Refiere que son aquellos valores que integran los esfuerzos enfocados en mejorar la productividad, así como la moral de los trabajadores de una determinada organización.

Granado (2011) menciona que la Calidad de Vida Laboral es un proceso para humanizar el lugar de trabajo, en el cual laboran los trabajadores de determinada empresa (p.215).

Segurado y Agulló (2002), refieren que debido a que la Calidad de Vida Laboral es un amplio y heterogéneo; llegando a considerar esta variable mayormente de manera descriptiva, debido a que se manejan gran variedad de dimensiones:

Lo subjetivo y objetivo del ambiente: Haciendo referencia a las condiciones ambientales, como está organizado el trabajo, el tiempo con el que se cuenta para entregar un trabajo (ritmo), el horario de labores, etc.

Trabajador/Organización: Alude a que se debe enfocar en los trabajadores, en qué ambiente se encuentran laborando.

Calidad Vida Laboral psicológica; son aquellas características y herramientas cognitivas, con las que cuenta cada persona, por lo cual el modo de percibir la calidad de vida labora en su empresa, variará según cada individuo.; siendo esta distinta percepción lo que se conoce como calidad de vida laboral psicológica.

Walton (1973), mencionaba que la CVL se utilizaba mayormente en mencionar algunos valores del entorno y de los trabajadores, que han sido dejados de lado, a causa de la influencia del entorno que se ha vuelto tecnológico, y crecimiento económico. Por lo cual este autor plantea 8 indicadores: Compensaciones adecuadas y justas; hace alusión al equilibrio entre el ingreso económico y el reconocimiento al trabajo realizado. Seguido de condiciones de seguridad y de salud en el trabajo: Menciona a los materiales, implementos para la adecuada realización de labores; así como también la asignación de horarios (turnos de trabajo). Así como la oportunidad para demostrar y desarrollar las capacidades humana; utilizar el conocimiento de los colaboradores, creatividad; así como reconocer las necesidades que pueda presentar (autonomía), fomentar la capacidad de cada trabajador, realizar feedbacks de manera frecuente, según el resultado de cada proceso realizado. Como también la oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: Estrecha relación entre las políticas que rigen la empresa y el desarrollo personas, seguridad en el trabajo, etc. que se quiere otorgar al trabajador. El siguiente indicador sería la integración Social en la Organización: Interesarse por la equidad de oportunidades, siendo indistinto. El sexto indicador es el constitucionalismo en el trabajo: protege los derechos de cada trabajador, cumpliendo las normas. El séptimo el trabajo y espacio total de vida: Equilibrio entre familia y trabajo, horario estable. Para concluir con el indicador de relevancia Social de la Vida en el Trabajo; cómo percibe el colaborador su trabajo, el grado de responsabilidad social que posee la persona, etc.

1.3.1. Teoría de calidad de vida laboral

Hoy por hoy son más las empresas que se esfuerzan por brindar un mejor ambiente laboral a sus colaboradores; debido a que empiezan a tomar conciencia que mientras sus trabajadores cuenten con el ambiente y los recursos apropiados realizarán un mejor trabajo.

Lares; fue un sociólogo que en 1998 desarrollo el Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo; el cual se enfoca en el aspecto social y los indicadores del mismo; planteando que la calidad de vida laboral, es en realidad un proceso medible en términos comparativos. Lo cual quiere decir, que el concepto de CVL, puede ser dividido mediante una serie de

dimensiones o componentes, con sus indicadores respectivos. Facilitando la oportunidad de poder realizar análisis comparativos y hacer diagnóstico en diversas organizaciones, para la formulación de políticas, programas y otras acciones destinadas a incrementar los índices de la calidad de vida del trabajador en su ambiente laboral; por ello el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral se divide en 5 dimensiones; las cuales son el *grado de participación* “influyen” y *control* “determinan” (hace referencia al grado en que los colaboradores de una determinada empresa estén involucrados en la toma de decisiones a diversos niveles de la misma, ya sea de manera indirecta, dando su opinión en una reunión o de manera directa); la segunda dimensión es *equidad económica* (además de tener en cuenta la diferenciación en los sueldos, como punto adicional, se enfoca en los beneficios que los trabajadores podrían obtener de la organización donde laboran); la siguiente dimensión es *alineación en el trabajo* (en el modelo integral esta dimensión se analiza desde 2 distintas perspectivas: desde el ámbito de procesos sociales y enfocándonos en el estado psicológico de cada trabajador, enfocándonos en sus relaciones laborales); la siguiente dimensión es la de *medio ambiente* (las condiciones del ambiente donde labore una persona, se verá reflejado en su trabajo; se relaciona directamente con la contaminación sonora, la iluminación, prevención de accidentes y otros.); finalmente la quinta dimensión es *satisfacción en el trabajo* (Además de ser considerada como un propósito o una finalidad social, se considera como un proceso dinámico o factor que ocurre tanto a nivel individual como social.).

Lares refiere que, la CVL tiene importancia cuando la totalidad de los colaboradores poseen los mismos beneficios que brinda la empresa, es decir, se esfuerzan por reducir las abismales diferencias existentes en las organizaciones, resultando en una falta de equidad económica en las empresas. El modelo Integral de Lares plantea que, ante un mayor nivel de participación y control durante el proceso de toma de decisiones, así como un alto nivel de equidad económica, un óptimo ambiente laboral y una considerable reducción de los factores alienantes, mejores índices de satisfacción en el trabajo y el incremento de niveles de autoestima e identidad del trabajador para con su empresa; será un sinónimo de una óptima calidad de vida laboral. Por otro lado, los resultados inversos, serán un indicativo de una baja calidad de vida laboral.

Calidad laboral también se puede relacionar con el bienestar psicológico, así como con la satisfacción en el trabajo.

1.3.2. Compromiso Organizacional

Conceptos

En un inicio Meyer y Allen (1997), definieron el Compromiso Organizacional como un conjunto de impresiones y/o creencias propias de los trabajadores por la organización donde labora. Implica un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización. Del mismo modo los autores anteriormente mencionados consideran que el compromiso organizacional “es un estado psicológico que es notorio en una relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la institución” (p. 12). Y se divide en tres componentes, Afectivo, Continuidad y Normativo.

Enfoque conceptual-multidimensional

La autora Varona (1993) hace referencia en su estudio, sobre tres diferentes puntos de vista sobre el término “compromiso organizacional”, los cuales son:

- **Perspectiva de intercambio:** resultado de una interacción entre los incentivos y contribuciones que otorga la organización y que tan satisfecho está el colaborador con ello.
- **Perspectiva psicológica:** Hace referencia al sentido de identificación que posee el colaborador respecto a los valores y objetivos de la organización, desembocando en un deseo por contribuir en la realización de las metas que tiene la empresa, deseando así ser parte de la organización.
- **Perspectiva de atribución:** en que el trabajador se convence que debe permanecer en la organización voluntaria, explícita e irrevocablemente y participar de todos los actos que ello conlleva.

Motivados por el estudio realizado por Varona, los autores planteados a continuación, desarrollaron su modelo.

Modelo de tres componentes del compromiso organizacional, según Meyer Y Allen

Meyer y Allen (1997) refieren que el C.O. es una fase psicológica, la cual se evidencia por el vínculo que existe entre el trabajador y su centro de labores, lo cual es un factor determinante para establecer el tiempo de permanencia de una persona en una empresa. Por otro lado, Herscovitch y Allen plantean que un trabajador comprometido puede manifestarlo de diversas maneras:

Deseo (C. Afectivo por la compañía), Costo percibido (C. de continuidad), consideran que la ausencia de reconocimientos (o el poco grado de estos) está relacionado con la falta de compromiso para el cambio. Obligación (C. Normativo), se sienten obligados a buscar la mejora de la empresa, ya sea por lo estipulado en un contrato, o porque siente que debe retribuir los beneficios obtenidos (Herscovitch y Meyer, 2002).

Los autores mencionados en sus múltiples investigaciones identificaron que el compromiso ha sido visto desde tres amplios aspectos: reconocer los costos incorporados con el abandonar la empresa, también es visto como un vínculo de afecto hacia el lugar donde una persona labora y finalmente como un mandato/obligación moral el quedarse en la misma empresa (Allen y Meyer 1997).

Componentes del Compromiso Organizacional:

Compromiso afectivo: hace referencia a las emociones que establecen un vínculo entre los trabajadores y la empresa; esta relación se formará siempre y cuando el trabajador sienta que sus necesidades han sido satisfechas, especialmente las psicológicas y la expectativa que posee sobre su ambiente laboral (Allen y Meyer 1991).

Meyer y Allen mencionaban que quienes se mantienen en la empresa trabajando por algún tipo de sentimiento es porque tienen orgullo de pertenecer a una determinada empresa; así como también a los trabajadores que han encontrado donde son satisfechas sus necesidades básicas (fisiológicas, como respirar, alimentarse, sexuales, descanso- según la pirámide de Maslow). De igual manera aquella persona que se mantiene en una empresa por afecto a la misma; es porque se ha sentido identificado con la cultura organizacional de esta; siendo quienes más se afectan cuando se presenta un problema.

Siendo en este componente las emociones/sentimientos el elemento principal, Chiavenato (2009) menciona que las emociones son aquellos sentimientos enfocados hacia algo y/o alguien. Los cuales se han generado a causa de las experiencias vividas durante un periodo de tiempo (permanencia en el trabajo). Por lo cual se deduce que durante el periodo de permanencia de un colaborador en determinada empresa (mientras mayor sea este mejor); se debe fomentar la confianza entre el trabajador y su empleador.

Por ello, Robbins (2004) manifiesta la existencia de 5 dimensiones clave que constituye el concepto de confianza; la cual es un aspecto de suma importancia, si se busca estrechar los

vínculos afectivos en mayor magnitud: (*Integridad, Competencia, Congruencia, Lealtad, Franqueza*).

Según Ramos (2005) los aspectos que se involucran en el compromiso afectivo son:

La familia, las emociones, el nivel de significancia, el grado de pertenencia, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la Solidaridad, la satisfacción.

Según Chiavenato en el 2004, la confianza genera que los trabajadores interactúen de mejor manera con sus compañeros, generando un mejor clima laboral, donde resaltarán la creatividad. Por lo cual plantea 3 tipos de confianza:

Confianza por Disuasión: Se genera por miedo a reproches si el colaborador abandona su cargo. Dará resultados si se impone algún castigo (deducción de salario).

Confianza por conocimiento: Será factible siempre y cuando una persona conozca lo suficiente a la otra; como para pronosticar adecuadamente su conducta.

Confianza por Identificación. -Se origina cuando hay una conexión emocional entre ambas partes.

Compromiso de continuidad: significa que el trabajador considera el costo que demandará dejar su trabajo; ya sea económico (prestamos que se tengan, presupuesto planteado), psicológico (adaptarse a un nuevo ambiente laboral), y las escasas oportunidades de encontrar un nuevo trabajo en corto tiempo. Los colaboradores están apegados a la empresa, ya que pusieron tiempo y esfuerzo en la misma; y al dejarla sería abandonar todo lo que construyeron, y con el latente temor de que será difícil conseguir otro trabajo, lo cual incrementa el apego por la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Chiavenato (2009); refiere que este componente (C.C), es el interés que tiene un trabajador por el aspecto material de la empresa. La estabilidad que tenga en la empresa es irrelevante y el desempeño del mismo es solo el cumplir los mínimos aspectos, es decir hacer un menor esfuerzo, según las circunstancias; ya que, si su puesto está en peligro por problemas de la empresa, el trabajador se esforzará para que su puesto no sea eliminado; sin embargo, una vez pasada la crisis el colaborador volverá a la ley del menor esfuerzo. En el año 1991, los autores Meyer y Allen identificaron la relación positiva establecida entre componente de continuidad y el valor que se le da al cargo desempeñado, los ahorros acumulados y la estabilidad económica que la persona tiene al contar con un puesto de trabajo seguro.

Según Ramos (2005) Al descomponer el componente de Continuidad identificaremos lo siguiente: la indiferencia, la conveniencia, las consecuencias, el costo Económico, la Necesidad Económica, las comodidades, los beneficios que se pueden obtener.

Compromiso normativo: aquellos trabajadores que tiene este tipo de compromiso, se sienten obligados a permanecer en el trabajo, porque deben y/o les conviene; como resultado de las experiencias obtenidas en la empresa y los posibles beneficios obtenidos, por ejemplo, monto de escolaridad por hijo, actualizaciones a trabajadores de mayor permanencia, etc.) El sentimiento de deber permanecer en la empresa, genera que los trabajadores sientan que deben de comportarse de una manera adecuada por la organización. El compromiso normativo está ligado directamente a algunos comportamientos en el trabajo, como: rendimiento laboral, asistencia al centro de labores y el clima laboral. De igual manera Ramos (2005) nos menciona que, al descomponer el C. Normativo, identificaremos: la obligación Moral de cada persona, lo correcto, la lealtad, los sentimientos de culpabilidad, el sentido del deber, la reciprocidad.

Modelo teórico escala del modelo de inversión: Medición del compromiso

Los autores de este modelo son Rusbult, Martz y Agnew (1998), quienes consideran que el compromiso organizacional puede incrementarse según la relación que posee el trabajador con la organización donde se encuentre laborando, teniendo en cuenta la valoración de las opciones, los reconocimientos que se le otorgan a los empleados (incremento de sueldo, ascensos) y bajos costos (aplicar menor esfuerzo). Sin embargo, la satisfacción y el compromiso son factores independientes, pues si el trabajador considera que está invirtiendo mucho de en él, en el puesto que se encuentra

Teoría de dos factores

Esta teoría hace referencia a dos factores, motivación e higiene, orientando las actitudes de las personas, fue propuesta por Herzberg.

Factor motivacional: también considerado como factor intrínseco, está en relación con las funciones y/o actividades que el colaborador realice en un determinado cargo. Dentro de este factor está el crecimiento personal, reconocimiento y autorrealización personal, la posibilidad de desarrollarse.

Factores higiénicos: llamados también factores extrínsecos. Entre los cuales tenemos el sueldo que percibe el colaborador, el clima laboral, necesidades sociales, el cargo donde se labore, el grado de supervisión que se tenga, que el entorno sea del agrado del colaborador; por lo cual los factores higiénicos están relacionados con el contexto.

El autor, los clasifica de factores de insatisfacción y de satisfacción; con respecto a los primeros, se refiere a la seguridad en la institución, el ingreso económico, los procesos que maneje la empresa, las condiciones sociales, el grado de supervisión, el nivel de las relaciones entre compañeros de trabajo, y los supervisores y demás. Por otro lado, los factores de satisfacción refieren que son; el reconocimiento que recibe el colaborador, la responsabilidad a cargo, la posibilidad de crecimiento; lo cual se relaciona de manera directa con el tipo de trabajo a realizar, favoreciendo así, la satisfacción laboral y/o el compromiso de los colaboradores.

Características del desarrollo en los tres periodos de la adultez

Según la teoría de Papalia, refiere que adultez se divide en

Adultez joven (20 a 40 años); en este rango de edad las habilidades cognitivas y los juicios morales involucran una mayor complejidad; así como también se estará realizando la elección profesional. Por otro lado, en lo que respecta a el desarrollo psicosocial, los rasgos de personalidad, así como los tipos de vida de manera progresiva se hacen estables; sin embargo, los sucesos impactantes pueden verse influenciados por los cambios de personalidad; en esta etapa las decisiones que se deban tomar muchas veces se hacen en torno a las relaciones interpersonales intimas y estilos de vida personales, y son muchos los casos los cuales dentro d este rango de edad, contraen matrimonio.

Adultez Media (40 – 65 años), en lo que respecta a su desarrollo cognitivo, la mayor parte de sus habilidades mentales básicas, se encuentran en la cúspide de su desarrollo, así como la experiencia que posean y la habilidad para resolución de conflictos. El nivel de creatividad en este rango de edad disminuirá. Por otro lado, en esta edad el éxito profesional y el poder económico estará en la cima; sin embargo, el otro extremo es que se sientan agotados de las funciones que vienen desempeñando o incluso cambiar de carrera. Finalmente, su desarrollo psicosocial, aún se encuentra desarrollándose el sentido de identidad; y para quienes ya poseen una familia poseerán doble responsabilidad, el cuidar de sus hijos y velar por la salud de sus padres, lo cual podría generarles estrés. Así como también pasar por un posible nido vacío, cuando los hijos abandonen el hogar.

Adultez Tardía (65 años a más), a esta edad las personas ya se encuentran mentalmente alertas, por el posible deterioro. En el aspecto psicosocial, la jubilación les proporciona una nueva perspectiva para usar el tiempo que antes se dedicaba al trabajo. En este rango de edad las personas experimentarán con más frecuencias perdidas personales y muerte inminente.

En esta etapa las personas buscarán el significado de su vida, lo cual asume una total importancia. El que una persona mayor de 65 posea relaciones estrechas con sus familiares y amigos cercanos, les proporcionará un importante apoyo.

1.4. Formulación del Problema

¿Existe relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas de Los Olivos, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Este estudio pretende brindar un apoyo en el aspecto práctico, según los resultados obtenidos con esta investigación; las autoridades de cada institución que participaron podrán conocer la percepción de sus docentes respecto a su entorno laboral y decidirán sobre las medidas de prevención que consideren necesarias para obtener mejoras necesarias.

Asimismo posee una justificación teórica; debido a que permite ampliar los conocimientos respecto a las teorías utilizadas, ya que se podrá conocer en mayor medida la relación entre ambas variables, así como también permite sugerir hipótesis, recomendaciones, y ser antecedente para futuras investigaciones.

Justificación metodológica, contribuye a ampliar el concepto de la relación entre las variables estudiadas, así como también se podrán lograr mejorar en la manera como se experimenta con las mismas, y permitirá sugerir como estudiar adecuadamente en la población donde se está desarrollando la investigación.

Tiene por finalidad determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones de los Olivos, debido a la importancia que tiene la calidad de vida laboral en las organizaciones para un óptimo desempeño de los colaboradores, así como el adecuado cumplimiento de sus funciones; y de este modo los trabajadores se sientan comprometidos con la institución donde laboran, por los beneficios que reciban de la institución, el tiempo de permanencia otros factores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe correlación directa y significativa entre ambas variables, en los docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, predominante en quienes laboran entre 15 y 29 años.

H₂: Existe correlación directa y significativa entre las variables estudiadas, en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, siendo predominante en el sexo femenino.

H₃: Existe correlación directa y significativa directa entre las variables de estudio en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, predominante en el rango de edad de 25 y 38 años.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018.

1.7.2. Específicos

O₁: Describir el nivel predominante de la calidad de vida laboral y sus dimensiones en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018.

O₂: Describir el nivel predominante del compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018.

O₃: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, según tiempo de servicio.

O₄: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, según sexo.

O₅: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, según grupo de edad.

II. MÉTODO

2.1. Diseño, tipo, niveles y enfoque de investigación

Diseño

La investigación fue de diseño no experimental, según Hernández, et al (2014); estos estudios son aquellos que no manipulan de ningún modo los aspectos a estudiar; y de corte transversal/transaccional; ya que, según el mismo autor, son los estudios que recolectan datos en un solo momento, teniendo como propósito la descripción de variables y analizar su incidencia e interrelación en un determinado tiempo.

Tipo

La presente investigación fue un estudio correlacional, debido a que explica la relación entre 2 o más variables, mide cada variable que presuntamente está relacionadas, para luego cuantificar la relación y analizar el vínculo entre las mismas. Hernández, et al (2014).

Nivel

De nivel básico, debido a que busca ampliar los conocimientos establecidos, los cuales benefician a la sociedad en un futuro inmediato. Siendo esencial para un beneficio socioeconómico, Tam, Vera y Oliveros (2008).

Enfoque

Se utilizó un enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron datos de cada variable para comprobar la hipótesis, teniendo como base la medición numérica y el análisis estadístico, para de esta manera establecer los patrones de comportamiento y probar la teoría utilizada, Hernández, et al (2014).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables de Estudio

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: Lares (1998) Son aquellos valores que integran los esfuerzo enfocados en incrementar la productividad, mejorar la moral de los trabajadores de una determinada organización.

Definición operacional: Esta variable se evaluará por medio del cuestionario de Calidad de Vida Laboral; cuyos autores son Murillo, Ramírez, Maldonado y García, compuesta por 18 ítems, siendo una escala tipo Likert.

Dimensiones: Participación y Control (1-11); equidad y economía (11-21); alineación en el trabajo (21-30); medio ambiente (31-41); satisfacción en el trabajo (41-48).

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (1997), refieren que el Compromiso Organizacional es un conjunto de impresiones y/o creencias propias de los trabajadores por la organización donde labora.

Definición Operacional: Se evaluó mediante el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (adaptado Montoya (2014), compuesta por 18 ítems; siendo una escala tipo Likert. Este instrumento permitirá conocer el tipo de compromiso prevalente de los docentes para con su institución.

Indicadores: La variable se divide en compromiso afectivo (Ítems: 6, 12, 18, 9, 14, 15); Compromiso Continuidad (Ítems: 4, 5, 16, 1, 3, 17); Compromiso Normativos (Ítems: 13, 8, 2, 7, 10, 11).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para poder realizar esta investigación, se contó con una población de 255 docentes de dos instituciones educativas de Los Olivos; la primera es la institución educativa “Hernán Busse De La Guerra” y la segunda la institución educativa “Precusores de la Independencia Nacional”, ambas del sector público, pertenecientes al distrito de los Olivos.

2.3.2. Muestra

Según Hayes (1999) existen tres métodos de muestreo: censal, con base en el criterio personal y estadístico. En la presente investigación, se utilizó el primero; utilizando toda la población, siendo necesaria para conocer las opiniones de todos los participantes.

Tabla 1

Descripción de los participantes

Variables	Grupos	Frecuencia (Fr)	Porcentaje (%)
Sexo	Hombre	101	39.6
	Mujer	154	60.4
Grupos de edad	25 a 38 años	81	31.8
	39 a 51 años	114	44.7
	52 a 69 años	60	23.5
Tiempo de servicio	1 a 14 años	130	51.0
	15 a 29 años	125	49.0
	Total	255	100

En la tabla 1, se presenta la población que participó en la investigación, 101 fueron hombres (39.6%) y un total de 154 fueron mujeres (60.4%). En lo que respecta a su rango de edad, 81 personas se ubican en un rango de edad entre 25 a 38 años, lo cual asciende a 31.8%, mientras que 114 docentes se ubican en un rango de 39 años a 51 años, siendo este un 44.7%; así como 60 de los participantes está en un rango de edad entre 52 y 69 años.

En cuanto a su tiempo de servicio; 130 docentes están laborando entre 1 a 14 años en una institución educativa pública, siendo un 51%; mientras que 125 profesores se ubican en un rango entre 15 y 29 años, y en porcentaje es un 49%. Siendo un total de 255 docentes.

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

2.4.1. Técnica

En esta investigación se utilizó la técnica del censo, la cual permite recopilar los datos de toda la población o universo, mediante un cuestionario que se administra por sí mismo llamado. Villon (2016).

2.4.2. Instrumento:

Para el proceso de recolección de datos, se utilizó los siguientes instrumentos:

2.4.2.1. Cuestionario de calidad de vida laboral

Nombre del Test: Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

Nombre / Autores: Murillo Marisol, Ramírez María, Maldonado Sonia, García Blanca

Procedencia: México - 2014

Estructuración: 6 componentes (Consta de 18 ítems)

Participación y control = 7 ítems // equidad económica= 2 ítems // alineación en el trabajo= 8 ítems // medio ambiente= 11 ítems // satisfacción en el trabajo e identidad=13 ítems. Escala tipo: Likert // Tiempo: Aproximadamente 20 - 25 min.

Administración: Individual o colectiva // Edad: 20 años a más.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

La validez global que posee este instrumento, el resultado fue de 0.951 (95%), considerándose muy satisfactorio y obteniendo un alfa de Cronbach de 0.951, contado así con una correlación muy fuerte y viable. La calificación del cuestionario de Calidad de Vida Laboral, se realizará mediante una escala de Likert y los puntajes otorgados: Totalmente Desacuerdo (1) – Desacuerdo (2) – Ni De acuerdo, Ni Desacuerdo (3) – De Acuerdo (4) – Totalmente De Acuerdo (5).

Validez: Se trabajó con la validez de contenido mediante criterio de jueces, el cual estuvo conformado por cinco conocedores del tema. Asimismo, se realizó el proceso estadístico de prueba binomial, se obtuvo una significancia de .000.

Confiabilidad

Asimismo, luego de realizar una prueba piloto, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.679 es un alto nivel de confiabilidad, teniendo en cuenta los rangos propuestos por Ruiz (2011) si el resultado es entre: 0,81 a 1,00, considerado muy alta; por otro lado, si el resultado es 0,61 a 0,80, será alta; mientras que si el alfa es un puntaje de 0,41 a 0,60, es considerada moderada; así como si el resultado del alfa es 0,21 a 0,40, será baja y finalmente si el alfa de Cronbach es 0,01 a 0,20, muy baja.

2.4.2.2. Cuestionario compromiso organizacional – Meyer y Allen

Nombre del Test: Tcm Employee Commitment Survey

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Adaptación y validación peruana: Montoya (2014),

Aplicación: Individual y Colectiva Procedencia: Estados Unidos

Finalidad: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización. // Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems) // Componente Afectivo = 6 ítems // Componente de Continuidad = 6 ítems // Componente Normativo = 6 ítems // Escala tipo: Likert // Tiempo: Aproximadamente 25 min. // Edad: 18 en adelante

Descripción

Este instrumento ha sido adaptado por Montoya, E. (2014), en la ciudad de Lima; obteniendo una validez de constructo que demostraba que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste. De igual manera se identificó un alfa con puntuación de 0.90.

Luego de aplicar la prueba piloto, se obtuvo un alfa de crombach de 0.614, lo cual es un alto nivel de confiabilidad (Ver Anexo); basándonos en los rangos planeados por Ruiz (2011) si el resultado es entre: 0,81 a 1,00, considerado muy alta; por otro lado, si el resultado es 0,61 a 0,80, será alta; mientras que si el alfa es un puntaje de 0,41 a 0,60, es considerada moderada; así como si el resultado del alfa es 0,21 a 0,40, será baja y finalmente si el alfa de crombach es 0,01 a 0,20, muy baja.

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez recogida la información, se elaboró la base de datos en la hoja de cálculo de Microsoft Excel, donde se introducían las respuestas de los participantes. Luego se procesaron los datos con el paquete estadístico IBM SPSS V.25.

En lo que respecta a la estadística descriptiva, para el reporte de los niveles, tanto de la variable calidad de vida laboral, como la variable compromiso organizacional, se utilizaron tablas de frecuencias y porcentajes (Valderrama, 2015).

En lo referente a la estadística inferencial, para realizar el análisis de distribución normal de datos se utilizó la prueba de kolmogorov – smirnov, verificando que las puntuaciones no se ajustan a la curva normal, por lo cual se decidió utilizar el estadístico no paramétrico de correlación de por rangos de Rho de Spearman (Alarcón, 2013).

Finalmente, los resultados se presentaron ordenadamente de acuerdo al estilo de redacción APA.

2.6. Aspectos éticos

En el Código de Ética de Psicólogos del Perú, se menciona en el Título IV, Artículo 20, que se debe respetar el derecho de confidencialidad de los datos que se obtengan en una investigación; por ello en la presente investigación se salvaguardará la identidad de los docentes que accedieron a participar en la misma; de igual manera por lo establecido en el Título XI Artículo 81, se brindará las características de la investigación a las personas que han participado de la investigación (título, objetivos), asimismo se procederá a despejar las dudas que se presenten. Para concluir, es necesario mencionar que los docentes recibirán el consentimiento informado donde se hará de su conocimiento los aspectos sobresalientes de la investigación.

Ahora respecto a los principios bioéticos, durante la investigación se consideraron los siguientes; el *principio de la autonomía*, es decir se respetó los valores e ideas personales de cada persona entrevistada, mediante el consentimiento informado, el cual cada persona participe de esta investigación firmó antes de responder las preguntas. Por otro lado, también se consideró el *principio de beneficencia*, pues con esta investigación se busca brindar un beneficio a la población participe de esta investigación, sin generar daño alguno. Finalmente, el principio bioético de *no maleficencia*, respetando la integridad de cada docente que accedió a participar.

III. RESULTADOS

3.1. Contrastación de hipótesis

Descripción del nivel predominante de la calidad de vida laboral y sus dimensiones

Tabla 2

Descripción de niveles de calidad de vida laboral y sus dimensiones en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos

Niveles	Calidad de vida laboral		Satisfacción en el trabajo		Medio ambiente		Equidad económica		Participación y control		Alineación en el trabajo	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	248	97.3	218	85.5	2	0.8	36	14.1	167	65.5	25	9.8
Medio	7	2.7	37	14.5	138	54.1	123	48.2	64	25.1	183	71.8
Alto	0	0	0	0	115	45.1	96	37.6	24	9.4	47	18.4
Total	255	100.0	255	100.0	255	100.0	255	100.0	255	100.0	255	100.0

En cuanto a la tabla 2, se describe la variable calidad de vida laboral, donde se identificó un 97.3% de docentes que poseen un nivel bajo (248 educadores). En lo que respecta a la dimensión satisfacción en el trabajo un 85.5% (218) de los docentes están en un nivel bajo. Mientras que en la dimensión medio ambiente un 54.1% (138) de los profesores consideran que su entorno laboral está en un nivel medio. Por otro lado, la dimensión de equidad económica un 48.2% (123) de los educadores se ubican en un nivel medio. Según los resultados en la dimensión de participación y control el 65.5% (167) están ubicados en un nivel bajo. Mientras que en la dimensión de alineación en el trabajo 71.8% (183) profesores se ubican en un nivel medio.

Descripción del nivel predominante del compromiso organizacional y sus dimensiones

Tabla 3

Descripción de niveles de compromiso organizacional y sus componentes

Niveles	Compromiso organizacional		Continuidad		Afectivo		Normativo	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	248	97.3	190	74.5	231	90.6	215	84.3
Medio	7	2.7	64	25.1	23	9.0	34	13.3
Alto	0	0	1	0.4	1	0.4	6	2.4
Total	255	100.0	255	100.0	255	100.0	255	100.0

Según los datos observados en la tabla 3, en cuanto al compromiso organizacional, se identificó que el nivel predominante fue el nivel BAJO, siendo 248 docentes, es decir un

97.3% del total. En cuanto al componente continuidad; el nivel bajo también fue el predominante, siendo un total de 190 de los docentes, representando un 74.5%. En lo que respecta al compromiso afectivo, de igual manera el nivel bajo fue el predominante, con un total de 231 docentes, equivaliendo un 90.6%. Finalmente en cuanto al componente Normativo, el nivel bajo predominó con un total de 215 docentes (84.3%).

3.1.1. Hipótesis general

H: Existe relación directa y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018.

Tabla 4

Correlación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes

		Calidad de vida laboral
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación de Spearman	,292**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	255

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

Como se puede observar en la tabla 4, se obtuvo un valor $p < .001$, datos que evidencian una correlación muy significativa entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Así como un coeficiente de correlación de $\rho = .292$; el cual, según Hernández, et al (2014) es una correlación positiva baja. Por lo tanto, estas evidencias permiten rechazar la hipótesis nula.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación directa y significativa entre ambas variables, en los docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, predominante en quienes laboran entre 15 y 29 años.

Tabla 5

Correlación de variables, según tiempo de servicio

		1 a 14 años	15 a 29 años
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación de Spearman	,350**	,204*
Y			
Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)	,000	,023
	N	130	125

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

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5, se obtiene un valor $p < 0,05$, tanto en docentes con 1 a 14 años de servicio y docentes con 15 a 29 años de servicio, datos que evidencian la existencia de correlación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral para ambos grupos investigados. En ambos casos, el coeficiente de correlación es positivo, indicando relación directamente proporcional entre las variables; no obstante, se aprecia un coeficiente mayor en nivel y significancia para el grupo de docentes con 1 a 14 años de servicios.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas, en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, siendo predominante en el sexo femenino.

Tabla 6

Correlación de variables, según sexo

		Hombres	Mujeres
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación de Spearman	,320**	,282**
Y			
Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)	,001	,000
	N	101	154

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

Según lo observado en la tabla 6; se obtuvo una significancia $p < 0,05$, en docentes hombres, como mujeres; lo cual evidencia una correlación significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral para ambos grupos investigados. En ambos casos, el coeficiente de correlación es positivo; lo cual indica una relación directamente proporcional entre las variables, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación directa y significativa directa entre las variables de estudio en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, predominante en el rango de edad de 25 y 38 años.

Tabla 7

Correlación de variables según grupo de edad

		Grupos de edad		
		Grupo 1: 25 a 38 años	Grupo 2: 39 a 51 años	Grupo 3: 52 a 69 años
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	,380	,306	,137
Y	Sig. (bilateral)	,000	,001	,295
Compromiso organizacional	N	81	114	60

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

Según los resultados obtenidos en la tabla 7, el grupo 3 presento una correlación muy baja y ($r = .137$) y no es significativa la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional, mientras que el grupo 1 y 2 presentan una correlación baja, pero ambos grupos de la calidad de vida laboral son significativos para el compromiso organizacional.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos. A continuación, se discuten los resultados más resaltantes procediendo a compararlos con los trabajos previos anteriormente mencionados y con el marco teórico revisado

En la presente investigación se evidenció que la correlación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones públicas de los Olivos, teniendo a un coeficiente de correlación positivo bajo ($r=0.292$), siendo el valor de $p < 0.05$ el cual permite afirmar que la correlación es muy significativa. Lo que indica, ante una óptima calidad de vida laboral, habrá mayor compromiso organizacional en la población, es decir según como perciban el entorno donde deben laborar, estarán más comprometidos con su trabajo. Los resultados se asemejan con la investigación de Zavala y Córdova (2015), donde su objetivo fue determinar la relación existente entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional; concluyó que existe una baja correlación entre ambas variables estudiadas en la población donde se realizó la investigación. Además, se conversó con diversos docentes de ambos planteles educativo, manifestaron que existen preferencias de parte del personal administrativo, lo cual dificulta el trabajo.

Ante esto De Soto (2006) menciona que en muchos casos los trabajadores permanecen en su puesto ante las constantes ofertas que le brinda su empleador para que este permanezca en la misma empresa, debido a que al empleador le es más rentable reconsiderar diversos aspectos, tales como las políticas salariales, brindar algún incentivo, u otros; en caso de que el trabajador en cuestión sea pieza fundamental para el éxito de la organización. Logrando que los colaboradores permanezcan en la empresa/ institución.

La primera hipótesis específica se enfoca en identificar la existencia de una relación entre las variables estudiadas, considerando el tiempo que laboran en la institución, dio como resultado que aquellos docentes que llevan laborando menos de 14 años en la misma institución, sienten mayor compromiso con la institución educativa, a pesar de que no consideren existente una adecuada calidad de vida laboral. Estos resultados se relacionan con la investigación de Campos (2016), cuyo objetivo era determinar la relación entre ambas variables en la población mencionada; llegando a concluirse que más de la mitad de la población estudiada percibe que la satisfacción laboral (dimensión de calidad de vida

laboral) y el compromiso organizacional están en un nivel promedio. Lizárraga (2018), manifiesta que un tiempo mínimo para laborar en una institución es entre 2 y 3 años, de esta manera se beneficiará la empresa y el trabajador; el segundo debido a que adquirirá la experiencia necesaria en el puesto donde se desempeñe, ya que si es menos de dos años será un posible indicador de inestabilidad laboral, y con respecto a la empresa durante este tiempo contarán con un trabajador que cumple sus funciones de manera adecuada.

La segunda hipótesis hace referencia a la relación entre ambas variables estudiadas, teniendo en cuenta el sexo de los docentes; los resultados obtenidos para esta hipótesis fueron que; en los docentes de sexo masculino considera contar con una óptima calidad de vida laboral, por lo cual están más comprometidos con su centro de trabajo (compromiso normativo, compromiso afectivo, compromiso de continuidad). Relacionándose con la investigación realizada por Pérez (2014) quien refiere que los hombres se encuentran más comprometidos en sus labores a comparación del sexo femenino. Según un estudio realizado por la empresa Quantum Workplace (2016) se evidenció resultados los cuales indican que tanto hombres y mujeres son comprometidos con sus labores que realizan; sin embargo, los primeros poseen un mayor nivel de compromiso (72.7%), mientras que las mujeres (67.9%).

En cuanto a la tercera hipótesis; en lo que respecta a la relación de las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes, según la edad cronológica, se evidenció que existe una mayor relación entre las variables mencionadas, en aquellos docentes ubicados en un rango de edad entre 25 y 38 años.

Papalia (2009) refiere que las personas cuando están en un rango de edad entre 20 y 40 años las habilidades cognitivas y los juicios morales están fortalecidas; así como el incremento de responsabilidades; de igual manera se establece el estilo de vida de cada persona en su entorno social, familiar, laboral. En su mayoría dejarán de tener una conducta provisional, es decir que es consciente de que sus acciones del presente tendrán consecuencias a futuro. Por cual están más involucrados en su trabajo, pues en su mayoría alrededor de los 20 contarán con sus primeros trabajos, por lo cual desean dejar una buena impresión de sí mismos.

En resumen, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que ambas estudiadas en esta investigación se relacionan. Sin embargo, conviene en insistir en esta línea de investigación replicando muestras más amplias, así como también utilizando otros instrumentos.

Las dificultades que se presentaron para la realización de esta investigación fue la accesibilidad a la población, debido a que por las labores que realizan los docentes su tiempo está distribuido para sus actividades académicas, dificultando la aplicación de los instrumentos para la presente investigación; de igual manera a nivel teórico las escasas investigaciones previas relacionando ambas variables en una población docente del sector público dificultaron la obtención de antecedentes.

Se consideran como limitaciones del presente estudio, la población debido a que solo se pudo contar con docentes de dos instituciones del sector público, por motivos de tiempo; sin embargo, habría sido idóneo adicionar más instituciones del sector público, así como colegios del sector privado, de igual manera en este trabajo de investigación por motivos de fuerza mayor, no se pudo utilizar otros instrumentos para evaluar ambas variables, para posteriores investigaciones se espera se logre realizar, y de esta manera poder comprobar si los resultados obtenidos confiables.

Finalmente se deriva al lector interesado en el tema de la investigación poder revisar las referencias y anexos en las últimas páginas.

V. CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados en el tercer capítulo, se llegó a las siguientes conclusiones

Primera

Se obtuvo una correlación estadísticamente significativa .292, con una significancia de $p < .005$, a lo que hace referencia que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, las cuales son calidad de vida laboral y compromiso organizacional existente en los docentes de dos instituciones educativas de Los Olivos.

Segunda

Existe mayor relación entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional según el tiempo de servicio es mayor en aquellos docentes que laboran entre 1 y 14 años (0.350 $p < .000$)

Tercera

Se evidenció que en los hombres existe una mayor correlación (0.320), a diferencia de las mujeres (0,282) $p < 0.00$.

Cuarta

Se encontró una mayor relación en aquellos docentes que tienen entre 25 y 38 años (0,380).

Quinta

Se identificó un 97.3% de docentes que poseen un nivel bajo, en la dimensión satisfacción en el trabajo un 85.5% de los docentes están en un nivel bajo. Mientras que en la dimensión medio ambiente un 54.1% de los profesores consideran que su entorno laboral está en un nivel medio; en la dimensión de equidad económica un 48.2% (123) de los educadores se ubican en un nivel medio. En la dimensión de participación y control el 65.5% nivel bajo, en la dimensión de alineación en el trabajo 71.8% profesores se ubican en un nivel medio.

Sexta

Respecto a la variable compromiso organizacional, el nivel predominante fue Nivel bajo, siendo este un 97.3% representando a 248 personas; según sus dimensiones, el compromiso de continuidad resultó estar en un nivel bajo, siendo un 74.5% (190 educadores), compromiso afectivo el nivel predominante es bajo con un 90.6% (231 personas); dimensión compromiso normativo, obtuvo un nivel predominante bajo siendo este un 84.3% (215 docentes).

VI. RECOMENDACIONES

Según los resultados encontrados en esta investigación sobre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes:

1. Se recomienda dar mayor importancia a la actualización docente en las instituciones públicas, a nivel de Los Olivos; para un mejor desempeño de labores de los mismos.
2. Se recomienda a las instituciones educativas tomar mayor importancia respecto a la labor docente, realizando talleres y/o charlas de manera dinámica; recalando su labor en la institución, así como solicitando su opinión respecto a los posibles temas a tratar en las mismas.
3. Se sugiere implemente un área exclusiva para las reuniones de los docentes que laboran en las instituciones educativas.
4. Se sugiere se realicen mayores investigaciones, relacionando ambas variables en población docente. Y a los próximos investigadores, se recomienda ampliar la población.

VII. REFERENCIAS

- Alves, D., Ciresa, Y., Giuliani, C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Universidad del centro educativo latinoamericano. Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Alarcón, R. (2013). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 7 (4), 23- 43. Recuperado de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2011). Explorando los flancos de la lealtad: análisis del significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. Instituto Tecnológico Autónomo de México. Recuperado de: <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/126821/1/2012%20Arciniega%20y%20Gonzalez%20C3%A1lez.pdf>
- Asenjo, Y. (2016). Calidad de Vida Laboral y compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Seguridad (Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Barraza, A., Acosta, M. (2015). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa. Universidad Autónoma del estado de México. Versión 2.2. México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/1794/179420818003/>
- Bavaresco, A. (2013). Proceso metodológico en la investigación. Sexta Edición. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://gsosa61.files.wordpress.com/2015/11/proceso-metodologico-en-la-investigacion-bavaresco-reduc.pdf>
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. Lima, México: Cengage Learning.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional.
- Campos, C. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5103/Campos_FCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calderón, J. (2008). Características métricas de un cuestionario para evaluar la CVL profesional en los médicos cardiólogos. *Revista Argentina de Cardiología*. Vol. 76. N°5 Buenos Aires, Argentina
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Edit. Educación. México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>
- De Soto (2006). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. Universidad Pedagógica Experimental. Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Fernando, G., Varela D., Loli P., Quintana M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. Lima - Perú Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/5147/5385
- Fidias, G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Ed. Sexta. Edit. Episteme. Recuperado de: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Figuerola, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Trujillo – Perú
- Fornara, M. (2018). Avances y desafíos en la educación. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-avances-y-desafios-la-educacion-68244.aspx>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la Bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*.
- Granados, I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. Revista IIPSI. UNMS- Lima, Perú. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

- Grimaldo, M. (2010). Calidad de Vida Profesional en Estudiantes de Ciencias de la Salud. Universidad de San Martín de Porres. (Perú) Rev. Psico. 12, 51-80. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
- Hackman, R., Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey” en *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, pp. 159-170. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/0caf/272affc0b2219b80036b77c859f444d1c755.pdf>
- Haas, B. K. (1999). A Multidisciplinary Concept. Analysis of Quality of Life. *Western Journal of Nursing Research*, 21(6), 728-742. Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/01939459922044153>
- Hayes, B. (1999). Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. México: Edit. Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. M. (2014) Metodología de la Investigación. México. 5º Edición. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3.pdf
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide. Recuperado de: <http://employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>
- INDECOPI (2018). El instituto nacional de defensa de la competencia y de la protección de la propiedad Intelectual capacitó a 200 docentes de 70 colegios públicos de Lima y Callao sobre la importancia que tiene para la economía el respeto a la propiedad intelectual. Perú. Recuperado de: https://www.indecopi.gob.pe/inicio/-/asset_publisher/ZxXrtRdgbv1r/content/el-indecopi-capacito-a-200-docentes-de-70-colegios-publicos-de-lima-y-callao-sobre-la-importancia-que-tiene-para-la-economia-el-respeto-a-la-propiedad?inheritRedirect=false
- Lares, A. (1998). Calidad de Vida Laboral – Un Modelo Integral. Venezuela. Editorial: Consultores Asociados SBN: 980-6293-05-3
- Lizárraga, J. (2018). Movilidad laboral: ¿Cuánto tiempo debo estar en un trabajo para ser ‘atractivo’ para las empresas? Lima – Perú. Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/movilidad-laboral-cuanto-tiempo-debo-estar-en-un-trabajo-para-ser-atractivo-para-las-empresas/>

- Lobato, D. (2017). Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017 (Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú
- Martín, J., Gómez, T., Martínez, C. (2008). Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. Recuperado el 29 de octubre desde: ScienceDirect <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656708703603>
- Martínez, S., Méndez, I. & Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. Reencuentro: Estudios sobre educación, 61, 56-69. Recuperado 28 de Octubre desde: <http://www.redalyc.org/pdf/340/34019137008.pdf>
- Mejía, V. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. H
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, research and application. EEUU. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&dq=Meyer ,+J.+y+Allen,+N.+\(1997\).+%E2%80%9CCommitment+in+the+Workplace:+Theory,+research+and+application%E2%80%9D.+EEUU.+Sage+Publications&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwiZ28zxy9jaAhVEuVMKHeW0CdIQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&dq=Meyer,+J.+y+Allen,+N.+(1997).+%E2%80%9CCommitment+in+the+Workplace:+Theory,+research+and+application%E2%80%9D.+EEUU.+Sage+Publications&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwiZ28zxy9jaAhVEuVMKHeW0CdIQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false)
- MINEDU (2018). El ministerio de educación pone en marcha programa de inducción para docentes noveles. Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=47032>
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima – Perú
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. Recuperado de: <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a057377.pdf>

- Murillo, M., Concepción, M., Maldonado, S., García B. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México Universidad Autónoma de Baja California. México. Revista International Journal of Arts & Sciences. ISSN: 1944-6934 Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1652449677/fulltextPDF/E7917FF64934A1DPQ/4?accountid=37408>
- Papalia, D., Sterns, H., Feldman, R., Camp, C. (2009). Desarrollo del Adulto y Vejez. Tercera Edición. México
- Pérez, D. (2017). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones públicas, Los Olivos 2017. Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3350/Perez_GDVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, D., Peralta, J.; Fernández, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universidad de Tarapacá, Arica, Chile
- Pérez, M. (2016). Calidad de la vida laboral y la percepción de logro de la meta universitaria por parte del personal académico en la zona geopolítica sur de Nigeria. American Journal of Educational Research, Vol.4 (N°20), 1323-1336. – Universidad de Port Harcourt. Recuperado de: <http://pubs.sciepub.com/education/4/20/3/index.html>
- Quantum Workplace (2016). Tendencias de compromiso de los empleados. EE.UU - Omaha Recuperado de: <https://www.quantumworkplace.com/2016-employee-engagement-trends-report>
- Quezada, F., Sanhueza, A. y Silva, F. (2009). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral Percibida por los Trabajadores de Cuatro Servicios Clínicos del Complejo Asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de los Ángeles (CAVRR). Horizontes Empresariales [en línea]. Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%209-1/diagnostico.pdf>
- Ramos, A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.

- Recuperado de:
http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Revista Argentina de Investigación en Negocios. ISSN en línea 2422-5282. Instituto Universitario Escuela Argentina de Negocios (EAN). Recuperado de:
<http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/V3N1-2a03/10176>
- Ríos, T. (2018). Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash. Tesis para optar el grado de Licenciada en Gestión de Recursos Humanos, Perú. Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/rios_dtc.pdf
- Rivera, O. (2010), Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlación con variables Demográficas (Posgrado)- Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Pearson Prentise Hall. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romainville, M. (2017). “OEI ¿Qué necesita Perú para alcanzar una educación de calidad?”. El Comercio. Lima – Perú. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/oei-necesita-peru-alcanzar-educacion-calidad-noticia-456499>
- Ruiz, C. (2011). Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/jhoram1/curso-cii-ucla-art-confiabilidad>
- Salvador, C., Morales, J. (2012). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos. Estudio de diferencias individuales según sexo y edad. Argentina. Recuperado de: <http://alternativas.me/9-agosto-septiembre-2012/11-8-inteligencia-emocional-y-su-relacion-con-el-compromiso-de-los-trabajadores-mexicanos-estudio-de-diferencias-individuales-segun-sexo-y-edad>
- Segurado, A. y Agulló E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Universidad de Oviedo. Oviedo-España. Recuperado de:
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>

- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008) Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Universidad Ricardo Palma, Universidad Nacional Agraria La Molina. Perú-Lima Recuperado de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Urzúa, A. & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. TERAPIA PSICOLÓGICA 2012, Vol. 30, N° 1, 61-71. Recuperado el 27 de octubre del 2018 de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. Revista Diálogos – Universidad de Costa Rica N.º 35, pp. 68-77.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 4ta. Edición. Lima, Perú: San Marcos.
- Vega, E. (2016). ¿Cuáles son los principales problemas de la educación en Perú? Diario el Comercio. Lima. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/son-principales-problemas-educacion-peru-260655>
- Vega, M. (2014). Calidad de Vida Laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú
- Villon, E. (2016). Técnicas de recolección de datos, técnica del censo. Recuperado de: <https://prezi.com/bqrbub3yqx/tecnica-del-censo/>
- Wood, G. (2008). Fundamentos de la Investigación Psicológica. México: Editorial Trillas.
- Zamora, G. (2010). Compromiso Organizacional de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Zavala, R. y Córdova L. (2015). Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Universidad Peruana Unión & Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de: http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/432/443

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Hipótesis	Objetivos	Definición Conceptual	Dimensiones		Indicadores	Escala Medición	Método
¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018?	General Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones públicas.	General Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas.	Aquellos valores que integran los esfuerzos enfocados en incrementar la productividad, mejorar la moral de los trabajadores de una determinada organización. (Lares, 1998).	Variable 1: Calidad de vida laboral				
				Participación y Control	Grado en que los colaboradores están involucrados en la toma de decisiones	1 - 11	Diseño No experimental, según (Hernández, et al, 2014) Tipo Fue un estudio correlacional Nivel: básico Enfoque Se utilizó un enfoque cuantitativo	
				Equidad y economía	Beneficios que pueden obtener los trabajadores	11 - 21		
				Alineación en el trabajo	Dos perspectivas; como proceso social y el estado psicológico	22 - 30		
				Medio ambiente	Condiciones donde laboran	31 - 41		
	Satisfacción en el trabajo	Factor que se da a nivel individual y colectivo	41 - 48					
	Específicas H₁: Existe correlación directa y significativa entre ambas	Específicos O₁: Determinar la relación entre las variables de estudio en docentes de dos	Variable 2: Compromiso organizacional					
		Un conjunto de impresiones y/o creencias propias de los	Compromiso afectivo	Emociones involucradas con la institución donde se trabaja.	6, 12, 18, 9, 14, 15			

	<p>variables, en los docentes de dos instituciones públicas de Los Olivos, predominante en quienes laboran entre 15 y 29 años.</p> <p>H₂: Existe correlación directa y significativa entre las variables estudiadas, en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, siendo predominante en el sexo femenino.</p> <p>H₃: Existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio en docentes de dos instituciones</p>	<p>instituciones educativas públicas de Los Olivos, según tiempo de servicio.</p> <p>O₂: Determinar la relación entre las variables de estudio en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, según sexo.</p> <p>O₃: Determinar la relación entre las variables de estudio en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, según sexo.</p> <p>O₄: Describir el nivel predominante de calidad de vida laboral y sus dimensiones en docentes de dos instituciones</p>	<p>trabajadores para la organización donde labora. (Meyer y Allen 1997).</p>	<p>Compromiso de continuidad</p>	<p>Se evalúa coto de dejar / cambiarse de trabajo</p>	<p>1, 3, 4, 5, 16, 17</p>	
				<p>Compromiso normativo</p>	<p>Obligación de permanecer en una institución por que deben, en retribución a los beneficios recibidos.</p>	<p>2, 7, 8, 10, 11, 13</p>	

	<p>educativas públicas de Los Olivos, predominando en el rango de edad de 25 a 38 años.</p>	<p>educativas públicas de Los Olivos.</p> <p>O₅: Describir el nivel predominante de compromiso organizacional y sus dimensiones en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos.</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2. Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida laboral

Autores: Murillo, Ramírez, Maldonado, García

Procedencia: México

Año de publicación: 2014

A continuación, se le presenta un cuestionario el cual tiene por finalidad conocer su percepción respecto a la Calidad de Vida Laboral en esta institución educativa, las respuestas y datos que usted proporcione son totalmente confidenciales y se usaran solo para fines planteados en este estudio; no hay respuestas buenas o malas, por tal motivo le suplicamos ser lo más objetivo posible.

Indique su respuesta marcando con una "X" en la columna.

1 Totalmente en Desacuerdo (TD)	2 En desacuerdo (D)	3 Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (A/D)	4 De acuerdo (A)	5 Totalmente de acuerdo (TA)				
ENUNCIADOS				1 TD	2 D	3 A/D	4 A	5 TA
1. Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que realizo dentro de la institución educativa.								
2. Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional.								
3. Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como docente o investigador.								
4. Estoy satisfecho con la conducta de mi jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa.								
5. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa, para desarrollar mi carrera profesional.								
6. La información que las autoridades del colegio quieren transmitir, es ampliamente difundida, tales como eventos sociales, cambios administrativos en la institución, capacitaciones, etc.								
7. En la institución educativa, los compañeros de trabajo me dan importancia en las actividades que yo realizo.								
8. Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.								
9. Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.								
10. Considero que las condiciones en las que realizo mi trabajo afectan mi salud.								
11. Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo.								
12. Mi trabajo es dinámico e interesante.								
13. Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.								
14. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa para participar en programas de mejoramiento académico.								

15. Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proceso de toma de decisiones.					
16. En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase.					
17. Los contactos sociales en esta institución educativa son amplios.					
18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la institución educativa.					
19. Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa.					
20. El horario de trabajo que se me asigna es adecuado para desarrollar mis tareas y responsabilidades relacionadas con el cargo o actividad que ocupo.					
21. Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la institución educativa.					
22. Si tuviera la oportunidad de cambiar a otra institución educativa donde pagarían el mismo sueldo y beneficios, ¿lo haría?					
23. Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad.					
24. Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí.					
25. Considero que existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo que dispone el personal docente.					
26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente.					
27. Considero que los beneficios que recibo de la institución educativa, reflejan el esfuerzo del trabajo.					
28. Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas.					
29. Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa.					
30. Las actividades que realizo dentro del área laboral, requieren la constante aprobación del coordinador.					
31. El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades.					
32. Me identifico con la misión y visión de la institución educativa.					
33. Los procesos de acreditación se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los docentes de esta institución educativa.					
34. Siento que los materiales y equipos de trabajo que utilizo para el desempeño de las funciones, afecta de alguna manera mi salud.					
35. Considero que mi trabajo es valorado en esta institución educativa.					
36. Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional.					
37. Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la institución educativa que involucren al trabajador.					

38. En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas.					
39. Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable.					
40. Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajado.					
41. Las responsabilidades que tiene como docente en la institución educativa y las funciones que realizo, justifican la remuneración que recibo.					
42. El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente.					
43. Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.					
44. Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.					
45. Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales.					
46. Los docentes de esta institución educativa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.					

ANEXO N° 3
Cuestionario de Compromiso Organizacional

Título Original: Tcm employee commitment survey
Autores: Meyer y Allen
Procedencia: Canada
Año de Publicación:
Adaptación: Montoya
Año: 2014

ENCUESTA DE COMPROMISO DEL EMPLEADO TCM

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	5
De Acuerdo (DA)	4
Indeciso	3
En Desacuerdo	2
Totalmente Desacuerdo	1

	1	2	3	4	5
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización					
2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.					
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.					
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18. Siento que le debo mucho a esta organización.					

Baremo para el cuestionario de compromiso organizacional

Compromiso afectivo

30 - 25 Muy favorable

24 - 19 Favorable

18 - 13 Desfavorable

12 - 7 o menos Muy desfavorable

Compromiso de continuidad

30 - 25 Muy favorable

24 - 19 Favorable

18 - 13 Desfavorable

12 - 7 o menos Muy desfavorable

Compromiso normativo

30 - 25 Muy favorable

24 - 19 Favorable

18 - 13 Desfavorable

12 - 7 o menos Muy desfavorable

Compromiso organizacional (general)

90 - 73 Muy favorable

72 - 55 Favorable

54 - 37 Desfavorable

36 - 19 o menos Muy desfavorable

ANEXO N° 4
Carta de Autorización para colegio “Hernan Busse de la Guerra”



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”



Los Olivos, 10 de agosto de 2018

CARTA INV. N° 660 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Mg. Alejandrina Alomia Sotomayor
Directora
I.E. N° 2095 HERNAN BUSSE DE LA GUERRA
Jr. La Honestidad N° 8000 – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **VALLE CALDERÓN, GIOVANNA DAMIANA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS OLIVOS, 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 renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

*Se autoriza el ingreso a la
profesante a dialogar con los
docentes .
p- 25-08-18*

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Carta de Autorización para colegio "Precursores de la Independencia Nacional"

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 23 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 311 - 2018/EP/PSI.UCV.LIMA-LN

Sr.
Sergio Gerardo Salazar Durand
Director
I.E. PNP PRECURSORES DE LA INDEPENDENCIA NACIONAL
Av. Alfredo Mendiola Mz. C Lt. 14 – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **VALLE CALDERÓN, GIOVANNA DAMIANA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE I.E. LOS OLIVOS**", 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 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

MSG/ALF


Katherine Silvia Dominguez Padilla
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 27099

*La olivos cobrio
Su autorización de
autorización*

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Santo Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Atx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Atx.: 8184
CALLAO Av. Aramburo 1702 Tel. (+511) 200 2501 Fax.: 5025

ANEXO N° 5

Instrumento encontrado en Revista Indexada

International Journal of Arts & Sciences,
CD-ROM. ISSN: 1944-6934 :: 07(05):61-80 (2014)
Copyright © 2014 by UniversityPublications.net



VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA A NIVEL SUPERIOR EN MÉXICO

Marisol Murillo Solís, María Concepción Ramírez Barón, Sonia Elizabeth Maldonado Radillo and Blanca Rosa García Rivera

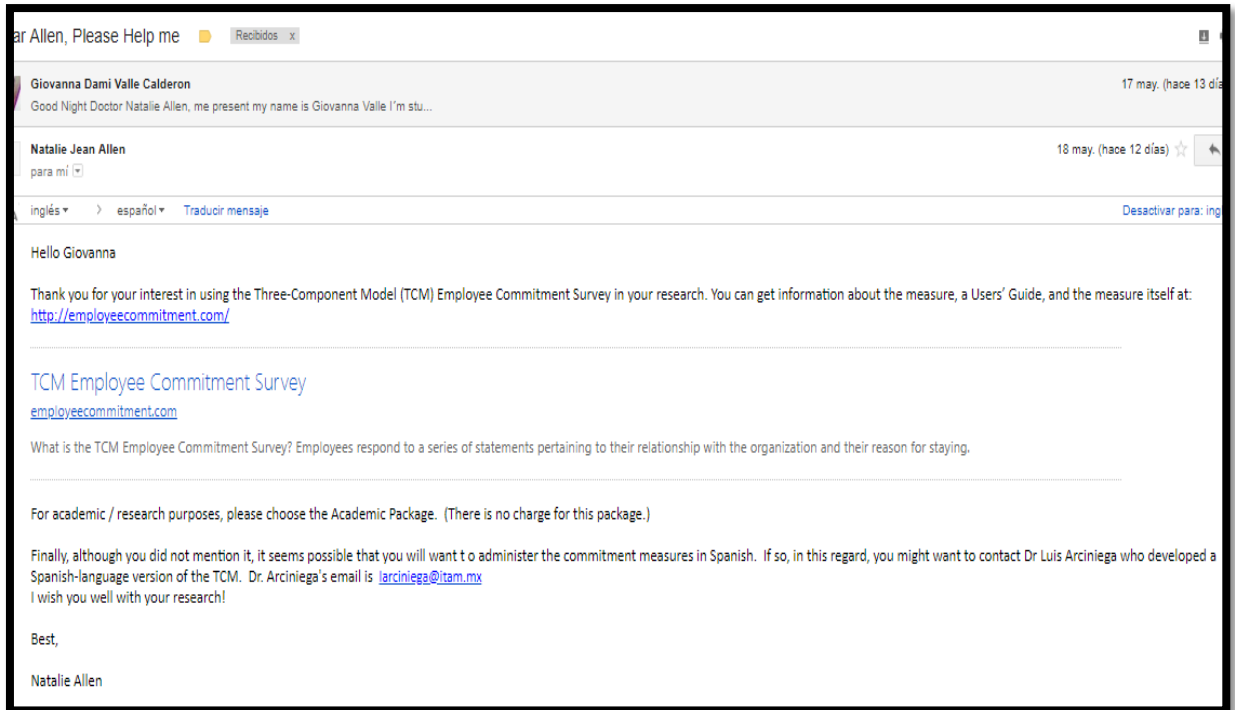
Universidad Autónoma de Baja California, México

El propósito de este trabajo consiste en validar un instrumento de Calidad de Vida Laboral, que permita percibir el grado de satisfacción del personal docente dentro de su área de trabajo. Mediante la realización y aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral conformado de 46 preguntas en escala de Likert, dirigido a 127 docentes de la FCAyS de la UABC, en Ensenada Baja California. Que incluye una serie de ítems organizados de acuerdo al modelo teórico del autor Lares (1998) abarcando las siguientes dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Las escalas mostraron valores de Alfa de Cronbach aceptables. Los resultados indican que el cuestionario de calidad de vida laboral, permite identificar el modelo teórico propuesto, al obtener altas correlaciones entre las variables propuestas.

Palabras Claves: Calidad de Vida Laboral, Docente, Validez de Constructo, Confiabilidad

The purpose of this research was to validate the quality of working life scale to evaluate the level of satisfaction in a sample of university professors the questionnaire has 46 questions using a Likert scale. It was applied to a sample of 127 University professors in Baja California, Mexico. The items were organized according to the theoretical model of Lares (1998) including the following dimensions: participation and control, economic equity, alignment of work, environment, job satisfaction, occupational self-esteem and identity. The scales showed acceptable values of reliability with an Alpha Cronbach higher than 0.70. Results indicated that the quality of work life questionnaire identifies the proposed dimensions, showing high correlations between the variables of the model.

Autorización – Cuestionario de Meyer Y Allen



Registro de cliente / inicio de sesión

Ha solicitado acceso al siguiente producto que está disponible sin costo.

detalles del producto

Licencia Académica

El paquete académico incluye la encuesta, instrucciones para usar, calificar e interpretar los resultados de la encuesta, así como fuentes adicionales para obtener más información sobre las escalas de compromiso y el compromiso de los empleados. La licencia proporciona un aviso de permiso adecuado para el uso de las balanzas con fines académicos.

Registro / Iniciar sesión [¿](#) Olvidó su contraseña?

Seleccione si es un cliente nuevo o un cliente que regresa:

Soy un nuevo cliente

Soy un cliente recurrente y tengo una contraseña.

Cientes nuevos - Registrarse

Email:

Cientes recurrentes: iniciar sesión

Email: ✓

Contraseña:

ⓘ Nuestros registros muestran que ya tiene acceso a la Licencia Académica

Activar Windows

ANEXO N° 6

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DOCENTE:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Giovanna Damiana Valle Calderón**, interna de psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Norte, 2018”**, por lo cual deseo contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios psicológicos: **Cuestionario cvp-35** y **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, no dude en consultar.

Gracias por su colaboración.

ATTE. Giovanna Damiana Valle Calderón

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

YO:

con número de D.N.I: _____ acepto participar en la investigación **“Calidad de vida laboral y compromiso organización, en docentes de Instituciones educativas de Lima Norte, 2018”**, de la señorita Giovanna Damiana Valle Calderón

Firma

Anexo N° 7: Escaneo Criterio de Jueces

Psicóloga Katherine Castañeda Rodríguez

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Katherine Castañeda Rodríguez

DNI: *46659454*

Especialidad del validador:

Psicóloga educativa, experiencia en el área 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


Katherine Sonia Castañeda Rodríguez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 27689

Ps. Katherine Castañeda Rodríguez

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Massiel Medina Marcellini

DNI: 07873087

Especialidad del validador:

Psicóloga educativa, experiencia en el área 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


Lic. Massiel Medina Marcellini
PSICOLOGA
MAGISTER EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACION

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Psicólogo: Carlos de la Cruz Valdiviano

Observaciones:

Calidad de vida laboral

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador: De La Cruz Valdiviano, Carlos

DNI: 06873136

Especialidad del validador: Psicólogo clínico / Doctor en Salud Pública

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


Dr. Carlos de la Cruz Valdiviano
Psicólogo Clínico
C. P. F. 1981

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Manuel Cornejo Del Carpio

DNI: 08823488

Especialidad del validador: Psico-educativo

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


Lic. Manuel Cornejo Del Carpio
PSICOLOGO
C.Ps.P. 5818


C.P.P. 5816

...6...de mayo 2018



Observaciones: _____

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

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

DNI: 10622918

Especialidad del validador: Organizacional

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
***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.


Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. P. R. 17040

30 de mayo 2018

ANEXO N° 8

**Resultados prueba piloto
Propiedades Psicométricas**

Tabla 8

Análisis de confiabilidad del cuestionario de Calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	46

Tabla 9

Análisis de confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	18

Tabla 10

Prueba de normalidad del compromiso organizacional y sus componentes

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Componente Continuidad	,085	255	,000
Componente Normativo	,080	255	,000
Componente Afectivo	,078	255	,001
Compromiso organizacional	,080	255	,000

La tabla 5 refiere la prueba de ajuste a la normalidad de la variable compromiso organizacional y sus componentes, evidenciando valores menores a 0.05, por ende, se hizo uso de estadística no paramétrica, pues los datos no se ajustaron a la normalidad.

Tabla 11*Prueba de normalidad de la calidad de vida laboral y sus componentes*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción en el trabajo	,119	255	,000
Medio ambiente	,097	255	,000
Alienación en el trabajo	,113	255	,000
Equidad y economía	,056	255	,048
Participación y control	,080	255	,000
Calidad de vida laboral	,076	255	,001

La tabla 11 describe la prueba de ajuste a la normalidad de la variable calidad de vida laboral y sus componentes, dando a conocer valores menores a 0.05, por lo cual, se hizo uso de estadística no paramétrica, pues los datos no se ajustaron a la normalidad.

Anexo N° 9: Acta aprobación de Originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F04-PP-FR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Lincol Orlando Olivas Ugarte, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Los Olivos, revisor de la tesis titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos, Lima, 2018", de la estudiante: Giovanna Damiana Valle Calderón, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 %, 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, 04 de febrero de 2019



Firma

Lincol Orlando Olivas Ugarte

DNI: 43102056

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

Anexo N° 10: Reporte Turnitin

The screenshot displays a Turnitin report for a document. At the top, a red banner indicates a similarity score of 18%. Below this, the document content is shown, including the logo of Universidad César Vallejo, the faculty name 'FACULTAD DE HUMANIDADES', and the school 'ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA'. The document title is 'TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA'. The author is listed as 'AUTORA: VALLE CALDERÓN, Giovanna Damiana' and the advisor as 'ASESORES: Mgtr. OLIVAS UGARTE, Lincoln Orlando' and 'Dr. DE LA CRUZ VALDIVIANO, Carlos Bacilio'. The text of the document is: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas- Los Olivos, Lima, 2018".

Below the document content, a list of sources is provided:

Rank	Source	Similarity %
1	www.indecopi.gob.pe Fuente de Internet	1 %
2	esdocs.com Fuente de Internet	1 %
3	repository.ucatolica.ed... Fuente de Internet	1 %
4	dspace.uceuca.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	issuu.com Fuente de Internet	1 %

The interface also shows a 'Resumen de coincidencias' (Summary of coincidences) section, a search bar, and a 'Text-only Report' option. The bottom status bar indicates 'Número de palabras: 14487' and the date '04/02/2019'.

ANEXO N° 11

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : PD8-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Georgina Daniela Valle Caldera.....
 identificado con DNI N° 70470132..... 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
 "Calidad de vida laboral y compromiso.....
organizacional en docentes de dos instituciones
educativas públicas - Los Olivos, Lima, 2015....."
 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 70470132

FECHA: 04 de Febrero del 2019

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Valle Calderón, Giovanna Damiana
D.N.I. : 70470132
Domicilio : Cl. Los Galenos Mz.F4 Lt. 3 – Urb. Matellini, Chorrillos
Teléfono Móvil: 999062844
E-mail : giovanna.calderon16@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Valle Calderón, Giovanna Damiana

Título de la tesis:

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de
dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018

Año de publicación : 2019

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 :

Fecha:

4/02/2019



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:

Valle Calderón, Giovanna Damiana

INFORME TITULADO:


Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos
instituciones educativas Públicas – Los Olivos, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 28/02/2019

NOTA O MENCIÓN: 13


Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P. de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019