



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en  
colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Morán de la Cruz, Andrea Yolanda (ORCID: 0000-0002-5039-6416)

Salas Coronado, Andrea Carolina (ORCID: 0000-0002-5413-6646)

**ASESOR:**

Mgtr. Castro Santisteban Martin (ORCID: 0000-0002-8882-6135)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerzas para continuar en este proceso y poder llegar a cumplir uno de nuestros sueños.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y apoyo constante en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

Andrea Yolanda y Andrea Carolina.

## **Agradecimiento**

Agradecemos infinitamente a cada uno de nuestros docentes y principalmente al Mgtr. Martín Castro Santisteban por impartir sus conocimientos y a la vez por encaminarnos día a día en el proceso del desarrollo de nuestra tesis.

Las autoras.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
V. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	51

## Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada correlación entre Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020	20
Tabla 2.	Relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional	21
Tabla 3.	Relación la dimensión interrelación trabajo – hogar, con la variable compromiso organizacional	22
Tabla 4.	Relación la dimensión interrelación bienestar general, con la variable compromiso organizacional	23
Tabla 5.	Relación la dimensión trabajo y satisfacción profesional, con la variable compromiso organizacional	24
Tabla 6.	Relación la dimensión condiciones laborales, con la variable compromiso organizacional	25
Tabla 7.	Relación la dimensión control en el trabajo, con la variable compromiso organizacional	26
Tabla 8.	Nivel de calidad de vida laboral	27
Tabla 9.	Nivel de compromiso organizacional	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020. El diseño de la investigación fue no experimental, con una muestra censal de 264 colaboradores. Asimismo, se administraron dos instrumentos de medición: la escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y la Escala adaptada de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad. En cuanto a los resultados se utilizó el estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una correlación positiva considerable  $r=0,622$  entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional, asimismo se evidenció un p-valor de 0,000.

*Palabras claves:* Calidad de vida laboral, compromiso organizacional, colaboradores, empresa.

## **Abstract**

The present research aimed to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment in employees of a company in Metropolitan Lima, 2020. The research design was non-experimental, with a census sample of 264 employees. Likewise, two measurement instruments were administered: the Work Life Quality Scale (WRQoL) and the Meyer and Allen Scale of Organizational Commitment, both instruments have validity and reliability. Regarding the results, the Pearson correlation statistic was used, a considerable positive correlation of 0.622 was obtained between the quality of work life and organizational commitment, also a p-value of 0.000 was evidenced.

*Keywords:* Quality of work life, organizational commitment, company, workers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente el trabajo es la fuente principal de subsistencia para todo ser humano, determina un rol importante en la vida de cada individuo. El logro de tener un empleo viene a ser un medio de mucha utilidad, de derechos y de realización para todo ser humano, en el que cubren ciertas necesidades.

En relación con la variable calidad de vida laboral, que realizó la OIT (2019), ofreció un estudio referente a la calidad de vida laboral en el mundo, el proyecto se realizó en 41 países, en donde se estudió siete aspectos, como la intensidad del trabajo, el entorno físico, el entorno social, la calidad del tiempo de trabajo, las perspectivas y la remuneración, también las competencias y el desarrollo. Dando como resultado que la calidad de vida laboral es superable porque se redujeron las obligaciones excesivas a los colaboradores y si es que se limitaría el sobreexponerse a los riesgos dentro del ámbito del trabajo, da un punto importante sobre el clima social positivo en el trabajo, así como el adecuado diálogo para mejorar la calidad del empleo.

Según Fernández (2019), en la revista Noticias de la Ciencia y la Tecnología, en un estudio realizado en España obtuvo como resultados que trabajar cuatro días por semana perfecciona la variable la calidad de vida laboral y la productividad, en Francia las leyes se modificaron para proteger y promover el equilibrio entre vida y trabajo, los beneficios que traen la reducción de la jornada son muchos, pero el más significativo es el mejorar la calidad de vida laboral, incorporando más ocio, conciliación personal y familiar, etc.

Según Pérez (2020), en un estudio realizado aseguró que el 76% de colaboradores colombianos obtuvieron como resultados que la calidad de vida laboral posee factores muy fuera de su trabajo como el bienestar y descanso en lugar de ascensos; así también en el Perú, los colaboradores de la generación de los Millennials son los que están priorizando más; la mejor calidad de vida laboral al momento de elegir un trabajo, antes que el ámbito económico, como sueldo y beneficios laborales.

También con respecto a la variable compromiso organizacional, en Chile en una consultora llamada Confluye (2019), indica que existen grandes esfuerzos



por parte de las organizaciones para medir el compromiso laboral que tenga un trabajador con su centro de trabajo, que se tiene que trabajar a su vez el clima laboral, el desarrollo de competencias y liderazgos, para desarrollar satisfactoriamente el compromiso organizacional.

D'Agostino (2015) publicó en el Diario Gestión un informe que fue realizado por Deloitte Perú, y dice que el 50% de los ejecutivos indican que el principal problema en las organizaciones es la falta de cultura organizacional y la falta de compromiso organizacional lo dispone como "muy relevante". destacó el desafío que existe hoy en día, sobre el compromiso laboral de los empleados con sus organizaciones y las escasas labores que se realiza para fortalecerla, también este estudio, dice que el 87% de estos señala que de manera universal se considera que la ausencia de compromiso organizacional de los colaboradores es la primordial incógnita que enfrentan las organizaciones. "Actualmente, los colaboradores están exigiendo a los directivos a cambiar sus perspectivas, en especial los Millennials que son los que están perfeccionando nuevas maneras de trabajo, de producir y de consumir."

También en el Diario Peruano (2017), en la investigación de una docente de ESAN Graduate School of Business indica que es muy importante aceptar y mantener el compromiso organizacional de los colaboradores; siendo esto de mucho interés para todas las empresas que desean guiar sostenidamente sus labores con ayuda de sus colaboradores; para lograr este compromiso laboral sostenido en los colaboradores, es una de las incógnitas más grandes por resolver dentro de las empresas, debido a la baja proporción del compromiso organizacional se revela que los colaboradores en algunos estudios, tanto en sectores públicos como privados necesitan que los colaboradores se involucren en las metas que se proponga la empresa.

Con respecto a las dos variables un estudio de Reyes (2019) sobre calidad de vida laboral, expresa que el 50% de los colaboradores están complacidos con su calidad de vida laboral, e interiormente a ese grupo un 32% menos que hace tres años, y que a su vez también indica que solo el 55% aseguró que está feliz con su calidad de vida, especialmente en los entornos personales y sociales. Sin embargo, al desglosar esta cifra, se demostró que la tasa de

compromiso de las personas con el trabajo cayó de un 92% a un 68%. Con esto se pretende que en el tiempo sea posible identificar los factores clave a desarrollar en post del aumento del bienestar de los colaboradores, esto demuestra que las empresas poseen el compromiso de enriquecer la calidad de vida laboral de los colaboradores fuera del ámbito laboral, es decir, por medio de iniciativas que se puedan implementar desde el trabajo, como los beneficios.

A partir de lo descrito líneas arriba después de haber analizado la realidad problemática, podemos decir que el presente trabajo de investigación tiene como problema; saber ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020?

El presente trabajo de investigación se justifica a nivel teórico se encuentran pocos estudios que hablan sobre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, de esta forma el presente trabajo de investigación ayudará a incrementar la información específica sobre estas variables y así recopilar un conjunto de diversas teorías relevantes, de esta manera enriquecer el bagaje bibliográfico.

A nivel social servirá como una gran herramienta desde el punto psicológico dentro de las organizaciones, así como también información de gran valor para empresarios, gerentes y administradores, ya que con los resultados que se obtendrán se permitirá brindar distintos puntos de vista y qué alternativas pueden tomar con sus colaboradores; además de contribuir con la comunidad misma y beneficiarla.

En cuanto al objetivo general se planteó, determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020., y como objetivos específicos se plantearon los siguientes: relacionar la dimensión interrelación trabajo – hogar, con la variable compromiso organizacional; el segundo objetivo específico es relacionar la dimensión interrelación bienestar general, con la variable compromiso organizacional; el tercer objetivo específico es relacionar la dimensión trabajo y satisfacción profesional, con la variable compromiso organizacional; el cuarto objetivo específico es relacionar la dimensión condiciones laborales, con la variable

compromiso organizacional; el quinto objetivo específico es relacionar la dimensión control en el trabajo, con la variable compromiso organizacional; como objetivos descriptivos se determinará el nivel de calidad de vida laboral; y también se determinará el nivel de compromiso organizacional; y como hipótesis general se plantea: existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional y como hipótesis específica: si existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con la variable compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Daud, Yaakob & Ghazali (2015), estudiaron la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en una institución educativa superior pública de Malasia, con el objetivo de relacionar las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; la muestra fue aleatoria conformada por 250 estudiantes de administración y negocios públicos, los instrumentos empleados fueron la tabla de Krejcie y Morgan, como resultados destaca una fuerte relación de los tipos del trabajo y el compromiso efectivo, mientras que la supervisión y los conflictos de roles tienen una moderada relación con el compromiso efectivo; así mismo, como conclusión existe una correlación directa y explicativa entre la supervisión, conflicto de roles, características del trabajo efectivo y el compromiso normativo.

Cavalcante, Okazaki y Dos-Santos (2018), estudiaron las relaciones entre la calidad de vida en el trabajo, el compromiso organizacional y el atrincheramiento organizacional, con el objetivo de relacionar la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el atrincheramiento, teniendo la muestra de 187, donde se utilizó (MCO), validada para colaboradores brasileños por Bastos y Aguiar (2015), teniendo como resultado confirmaron las relaciones ya esperadas basadas en la literatura, como el vínculo directo lo que demuestra que es interesante realizar un estudio futuro para aclarar el fenómeno.

Farid, Izadi, Arif, & Alipour (2014), estudiaron la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional entre profesores de una universidad pública de Malasia, con el objetivo de relacionar la dimensión calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; la muestra fue aleatoria conformada de 330 personas, los instrumentos empleados fueron el instrumento de medición de calidad de vida laboral de Timossi, Pedroso, Francisco y Pilatti (2008) y para compromiso organizacional el instrumento de Fields (2002), como resultado fue que la calidad de vida laboral se correlacionó de modo positivo y alta con el compromiso organizacional ( $r=0.763$ ,  $p=0.000$ ). Concluyó que este estudio contribuye a la literatura existente y sugiere algunas estrategias de desarrollo de recursos humanos sobre cómo los ministerios relacionados y las universidades podrían mejorar el compromiso de sus empleados.

Omugo, Onuoha & Akhigbe (2016) estudiaron la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en las organizaciones del sector público en el Estado Rivers con el objetivo de relacionar de calidad de vida laboral y compromiso organizacional, la muestra fue probabilística conformada por 266; se manejó el factor de correlación para tantear las hipótesis planteadas con ayuda del SPSS. Se tuvo como efecto que si coexiste una correlación efectiva entre ambas variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Se concluyó que la calidad de vida laboral mejora el compromiso organizacional, donde ambas variables enredan un papel muy significativo en la organización.

Lírio, Severo y Ferro (2018), estudiaron la influencia de la calidad de vida en el trabajo en el compromiso organizacional en Brasil. Teniendo como objetivo analizar la influencia de calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, la muestra fue probabilística de 119 colaboradores los instrumentos utilizados fueron El constructo fue adaptado de la investigación de diferentes autores Los resultados confirman la influencia positiva de las acciones de calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, por lo tanto, este estudio indica que cuanto más satisfechos estén los colaboradores con las acciones de calidad de vida laboral, mayor será su compromiso en la organización.

Zanardi, Pilatti, Bilynkiewicz, Godoi y Del Castanhel (2015) estudiaron correlaciones entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional: estudio en una unidad de ropa al por menor en Joinville, teniendo como objetivo relacionar las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, en una muestra de 40 colaboradores, donde se utilizó el cuestionario para la prueba de evaluación de la calidad de vida en el trabajo (TIMOSSI 2009), Escala de Compromiso de Intenciones de Comportamiento Organizacional (EICCO), propuesto y validado por Menezes (2006). Los resultados indicaron una correlación positiva moderada entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional el aspecto de "permanencia" del empleado en la organización. Se concluyó que mejorando la percepción calidad de vida laboral positivo por parte de los empleados, es posible esperar una menor rotación de los colaboradores.

Osibanjo, Abiodun & Oyewunmi (2019) estudiaron la calidad de vida laboral y compromiso organizacional entre academias en la educación terciaria. el

objetivo fue la relación de calidad de vida laboral y compromiso organizacional, la muestra fue al azar conformado por 293 personas, los instrumentos empleados fueron la escala (Warr, Cook & Wall (1979); VanLaar, Edwards y Easton, (2007) y la escala de Allen y Meyer (1990), Hackett, Bycio y Hausdorf (1994), Decotiis y Veranos (1987). Como efecto se destaca la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Se tuvo como conclusión una perspectiva fundamental para lograr los estándares globales de la educación terciaria.

Lorenzatti, Fontana y Roberto (2018), estudiaron la calidad de vida laboral y Compromiso con la carrera directores de escuelas públicas en Brasil, con el objetivo de relacionar la calidad de vida laboral y el compromiso, teniendo una muestra de 410 directores, los instrumentos empleados fueron cuestionario adaptado del Modelo de Análisis Biopsicosocial y Organizacional - BPSO-96, Limongi-França (1996), y Compromiso con la carrera de Carson y Bedeian (1994), en la versión Sociedad brasileña adaptada por Magalhães (2015). Teniendo como resultado una relación débil entre calidad de vida laboral y compromiso con la carrera, estas relaciones fueron significativas. Por lo tanto, este aspecto indica la necesidad de mayor investigación.

Zavala y Córdova (2015), estudiaron la calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores nombrados en la Municipalidad Provincial de San Román. Con el objetivo de relacionar la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, la muestra fue probabilística conformada por 42 personas, los instrumentos empleados fue la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 y el instrumento de compromiso organizacional. Los principales efectos fueron que no hay relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, sin embargo, coexisten certezas donde corroboran la correlación continua y demostrativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional. Se concluyo que las dimensiones que conforman la calidad de vida laboral en una institución pública, no influyen de modo relevante en el compromiso que los colaboradores nombrados tienen hacia su institución.

Con respecto a la primera variable se define que la calidad de vida laboral es el nivel que observa del bienestar del colaborador, esto se basa en las experiencias que obtienen desde lo más simple a lo más complejo dentro de la

organización, influye los factores directos e indirectos que se encuentran en el centro de trabajo, ellos hacen que su experiencia formen parte de su calidad de vida laboral, estos factores pueden ser las condiciones de trabajo reales, las políticas que poseen las organizaciones, satisfacción laboral y los sentimientos de bienestar general, estos factores afectan dentro de la organización como también en lo personal de cada colaborador (Easton y Van Laar, 2012).

También Walton (1975) define que la calidad de vida laboral es un proceso por el cual la organización cumple con distintas necesidades que el colaborador requiere, así como también dejarlos que intervengan para poder planificar el diseño de trabajo dentro de su organización, para que lo planifiquen, lo direccionen y lo cumplan como ellos lo proponen, también indica que existen diversos criterios para valorar su nivel de calidad de vida laboral; dentro de ellos se encuentran: tener un ambiente adecuado y saludable para el trabajo, oportunidades de desarrollo, integración social dentro de la organización de trabajo, compensación justa por su trabajo y la relevancia de vida total en la vida laboral.

También Nadler y Lawler (1983) dicen que en la calidad de vida laboral influyen tres factores; la organización, el trabajo, y el colaborador, ellos definen que el impacto del trabajo en los colaboradores, se debe a la eficacia en la organización y la participación de los colaboradores en el resultado de problemas y aceptar las decisiones de la empresa y también como la organización permite a sus colaboradores a participar activamente en la decisión de sus métodos de trabajo para obtener buenos resultados.

Los autores Azocar y Díaz (2008) definen una distinta forma de ver el trabajo dentro de la organización, estos buscan que el colaborador se desarrolle libremente, esto beneficia al colaborador y a la empresa de manera en que estos canalicen sus energías y los medios para utilizar ante problemas que se encuentren dentro del trabajo, hace que esta labor sea de mucha importancia para el cumplimiento de sus necesidades.

La teoría de Easton y Van Laar (2012), brinda cinco dimensiones la primera se refiere a la Interrelación trabajo - hogar este factor mide el grado que los colaboradores dentro de una organización, perciben que poseen el control de cómo

y cuándo ellos trabajan una tarea. Esto tiene mucha relación con la totalidad que tienen dentro y fuera del ambiente de trabajo, pero sobre todo la armoniosidad que poseen los colaboradores entre el trabajo y su vida personal, además el colaborador es tomado en cuenta como parte de un contribuyente en la familia de la organización, debidamente equilibrada. Por otro lado, también se sabe que las demandas en el hogar algunas veces pueden dificultar que el colaborador asista a su centro de trabajo dentro de sus horarios establecidos, ya sea por distintos motivos, esto influirá en el bajo rendimiento de trabajo, las presiones pueden producir tensiones, haciendo que el colaborador se quede más horas en la empresa cumpliendo sus faltas, esto generará una incomodidad al dejar de lado algunos aspectos de su vida personal. Otro aspecto que pueden afectar son la maternidad y paternidad, los horarios rotativos, llevar el trabajo de la empresa a casa, cuidado de los hijos, el trabajo compartido entre colaboradores.

Otros autores explican que la satisfacción familiar y laboral son dos fases más importantes de la vida en los colaboradores, existen ciertas variables a nivel general que influye en esto como lo son las horas que dedican a la organización, las demandas de alto cargo laboral, incorporación de una mujer a un cargo importante dentro de la organización, estos influyen en el aumento de conflictos que se generan entre la esfera laboral y familiar (Jiménez, González y Reyes, 2009).

En tercer lugar, se habla con respecto al soporte familiar, esto se considera como un factor que influye mucho en la satisfacción laboral, en otras palabras se dice que si el colaborador posee elevados grados de satisfacción familiar y adecuadas relaciones con la familia, en ellos se encuentra un nivel adecuado de bienestar y de esta manera sentirá que algunas aspectos de la organización son positivos; al mismo tiempo los factores realmente influyen en el bienestar del colaborador y el apoyo influirá como factor para reducir el conflicto (Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011).

La segunda dimensión evalúa el factor de bienestar general, esto nos explica que en nivel de que el colaborador es influenciado en el trabajo, también influye en el bienestar; por otro lado el bienestar psicológico y la salud física, son muy importantes para que el colaborador se encuentre bien dentro de la organización, esto hará que las personas se desenvuelven de manera eficaz y todo



esfuerzo que se realiza dentro de la organización tienen que estar planificados con respecto al bienestar general de los colaboradores (Easton y Van Laar, 2012).

Otro autor dice que todo colaborador que posee un alto bienestar en todos sus aspectos, tiende a mantenerse bien en todo el trayecto de su vida, además también tienen la capacidad de adaptarse a los diversos cambios que hay dentro del ambiente de trabajo, que si los colaboradores se sienten a gusto tienen un adecuado nivel de bienestar (Valls, 2008).

También comenta que los colaboradores brindan gran importancia a las distintas áreas de su vida, esto hace que el colaborador se sienta feliz y pueda rendir adecuadamente en su área de trabajo, el valor que se le otorga depende de la evaluación que se les realiza a los colaboradores para medir su bienestar dentro de la organización (Victoria, 2004).

Como tercera dimensión se explica que el trabajo y la satisfacción profesional se trata del nivel de satisfacción que el lugar de trabajo ofrece, esto implica diversas variables como la del sentido del logro, también realización del profesional y el alto nivel de autoestima. Los aspectos que van de acuerdo a la satisfacción en el ámbito del trabajo, es el interés, las adecuadas relaciones entre colaboradores, alta remuneración, oportunidad de una línea de carrera, la satisfacción laboral es la emoción positiva y la reacción que tiene el trabajador con su organización, una parte trata del entorno y el otro de la persona (Easton y Van Laar, 2012).

Otros autores nos dice que el trabajo se considera como una ocupación con un alcance de carácter extenso, en distintas áreas de la conducta del ser humano, resulta inevitable que intervengan los aspectos particulares de cada colaborador, por ello de ahí parte la integración a la esfera del trabajo, las distintas dimensiones que integran la vida del colaborador, el trabajo le da a los colaboradores un sentido de posesión, esto implica que cada organización les brinda a los colaboradores un propósito, una satisfacción y un ambiente en donde expresarse dentro de la organización ( Fernández y Paravic, 2003).

Como cuarta dimensión los autores indican que las condiciones laborales están relacionadas con el cumplimiento de los medios primordiales, las

circunstancias laborales y circunstancias de seguridad para realizar una adecuada actividad de trabajo. De manera en que se trabaja las condiciones como el ambiente de trabajo, el polvo, la iluminación, el humo, etc, también influyen las necesidades básicas que el colaborador cumple dentro del área de trabajo, ello ayuda a disminuir la insatisfacción laboral (Easton y Van Laar, 2012).

Otro autor indica que la higiene dentro del entorno laboral es muy importante, esto se refiere al estado físico de las condiciones que rodean al colaborador, las experiencias demuestran que esto influye notablemente en el rendimiento dentro de la organización, cambia su estado de ánimo durante el horario de su trabajo (Chiavenato, 2011)

También señalan que la perspectiva dentro del ambiente de trabajo comprende distintas dimensiones; como la iluminación dentro del área de trabajo, la seguridad, el aspecto tecnológico, la ergonomía, y los sistemas de gestión influyen en las características y procesos organizacionales (Silva y Marinalva, 2006).

Por última dimensión indican que el control del trabajo se refleja en medida que el colaborador observa que sí puede practicar un grado alto de control en el ambiente laboral, también lo relacionan con diversos aspectos como la ocasión de apoyar en las decisiones, también dicen que la percepción del control en la organización afecta en la experiencia de un colaborador como también en su salud (Easton y Van Laar, 2012).

También explican, que dentro de una organización que van en dirección de una meta en específico y común, utilizan su sinergia positiva, los equipos de acuerdo a sus tareas que realizan se denominan también para la solución de problemas (Robbins y Coulter, 2007).

Otra definición determina, que los beneficios que se obtienen mediante la actividad en equipo, es importante para los colaboradores y para la organización, y se dice que los conjuntos también generan problemas como que la actividad en equipo absorbe mucho más tiempo, esto se debe a la falta de coordinación de labores; muchas veces puede generar conformismo, debido a que muchos otros integrantes del equipo realizan todas las tareas, el trabajo en equipo no siempre se

logrará que los equipos pasen por diversas etapas par que puedan llegar a madurar y acoplarse como grupo de trabajo (Palomo, 2011).

En la variable compromiso organizacional sus autores Meyer y Allen (1997) definen que el compromiso organizacional es un estadio psicológico que se manifiesta como la correlación entre el colaborador y la organización, de igual manera, mencionan que esta etapa posee resultados en tomar decisiones por parte del colaborador en cuanto a la deliberación de otras propuestas de trabajo de otras organizaciones o el hecho de persistir en su organización y permanecer incrementando profesionalmente en ella. Nos explican además que, si un colaborador llega a fortalecer su correlación con compromiso organizacional durante el período, nos mostraría que la base de ello se debe a las experiencias de compromiso. Así mismo Kruse (2013) define al compromiso como un efecto que logra que un colaborador se sienta orgulloso de su lugar de trabajo, no piense en averiguar otras oportunidades de trabajo y pueda recomendar la organización, afianzando la causa de conservación de colaboradores, como la atracción del colaborador hacia la organización, siendo este producto de una apropiada y reforzada corporativa imagen.

Así mismo, Campbell, McCloy, Oppler y Sager (2003) expresan que el sentir de afecto del colaborador a la organización se denomina compromiso organizacional. Los indicadores como el estrés en el rol, el sueldo, los derechos sociales, la confianza, el empoderamiento organizacional, la seguridad en la ocupación, la imparcialidad organizacional y la participación del liderazgo están relacionados con el sentido de compromiso organizacional de un colaborador.

El compromiso organizacional constituye el anhelo y el deber moral del colaborador hacia su organización donde pertenece; su aporte e individualización con su lugar de trabajo será una adición para el alineamiento de objetivos de la organización. De la misma manera, será como un componente, ya que se verán ahilados las metas de la organización y del colaborador en donde se verá el incremento del desempeño laboral (Ríos, Pérez, Sánchez, y Ferrer, 2017).

El compromiso organizacional es un excelente predictor de contribución y desempeño del colaborador considerándolo como una objeción más completa y

duradera hacia la organización, que la propia satisfacción en el lugar de trabajo. se dice que un colaborador puede permanecer descontento con un puesto determinado, a excepción de, no sentirse descontento con la organización en general. Por cuanto la etapa de descontento de una condición personal se convierte en insatisfacción hacia la organización, siendo muy posible que la productividad de los colaboradores baje o consideren abandonar el trabajo (Ojeda, Talavera y Berrelleza, 2016).

El enfoque se relaciona en base a lo afectivo, normativo y de continuidad, que postula Meyer y Allen (1991), en su teoría compuesta por tres componentes, donde presentan el compromiso organizacional, como un estadio psicológico que determina la correlación del colaborador con la organización y contiene oposiciones para la toma de decisión en permanecer u obstaculizar la permanencia en la misma, desarrollando la clasificación tridimensional del compromiso organizacional, dividiéndolo en dimensiones. Así mismo reforzamos el trabajo de investigación con Tanjung (2016), indica que el compromiso organizacional es reconocido por el colaborador en tres pensamientos simultáneas que abarcan afectivo, normativo, y continuidad del compromiso organizacional. El compromiso afectivo manifiesta el compromiso basado en los lazos emocionales que el colaborador va obteniendo a lo amplio de sus experiencias en su lugar de trabajo, especialmente a través de vivencias de trabajo efectivas. Compromiso normativo refleja compromiso cimentado en necesidad observada hacia la organización. Compromiso de continuidad está cimentado en los precios percibidos, tanto monetario y social, de renunciar la organización o permanecer creciendo en ella.

Por último, indican que las tres dimensiones del compromiso organizacional mediante las cuales se correlaciona con el afecto del colaborador y la organización: dimensión cognitiva (culturas y credos personales); dimensión emocional (enlace psíquico con la organización y emociones) y; dimensión comportamental (expresión de la responsabilidad y su ratificación por medio escrito o verbal). La unificación de dichas dimensiones crea una marca doble ya que favorecerá la permanencia de los colaboradores, ofreciendo dirección a prestaciones, bienes sociales, jubilación, reconocimiento a su desempeño, mejora de destrezas, estatus, etc. Por lo que favorecerá a la organización, en cumplir sus

metas, sus servicios y cultura organizacional, reduciendo el ausentismo y la rotación de los colaboradores (Betanzos y Paz, 2007).

Con respecto a la teoría tomada se divide en tres dimensiones, la primera es el compromiso afectivo donde Meyer & Allen (1997) indica que este compromiso puede ser coherente con la motivación intrínseca, donde el colaborador ejecuta una acción que desea realizarla sin recoger algún estímulo externo, concibiendo un efecto de estar en su centro, triunfo y un resistente aspiración personal. Además, esta idea de compromiso afectivo ha sido la aprobación mayor recibida por parte de estudios que meticulosamente se han dedicado a la revisión.

Así mismo otro autor refiere que el compromiso afectivo es la satisfacción personal del colaborador que tiene como origen el bienestar propio, lo cual lo muestra desarrollando con las perspectivas y metas alcanzadas a través de la participación de la organización. Esta práctica de satisfacción personal también puede ser coherente con el sentido de soporte absorbido, el sentido de la equidad organizacional y el sentimiento de sentido del término de trabajo y exacción propia al funcionamiento de la organización (Wolowska 2014).

Refiere Rivera (2010), una coherencia con respecto al compromiso afectivo en la cual especifica que es el lazo afectivo entre el colaborador y su organización, sumando la satisfacción de sus expectativas y necesidades del trabajador. Así como, el autor compara el sostén familiar con la organización, nos refiere que la organización debe instaurar y fortificar lazos emocionales positivos para involucrar al trabajador, y así conseguir un compromiso organizacional.

Como segunda dimensión tenemos el compromiso de continuidad donde Meyer & Allen (1997) indican que el colaborador examina y sitúa en una medida lo que recibe de la organización y lo que podría dejar de recibir al salirse, haciendo un balance el esfuerzo que brinda, el precio de adoptar nuevas destrezas, el estatus el ambiente social del lugar, conservando su posición en donde se ajusta.

También, Wolowska (2014), menciona que, el compromiso de continuidad, hace que un colaborador esté trabajando en una organización a fin de evadir el desembolso económico que le generaría abandonar su trabajo existente, además evitaría la pérdida en las inversiones que pudo generarle en el traslado de sus

familias de un lugar a otro a fin de conseguir el empleo. Rivera (2010) menciona que es la dependencia de los bienes hallados dentro de la organización. El colaborador tendrá como prioridad el tiempo que invirtió en la organización (experiencia) y las conductas salariales que conlleven de permanecer o renunciar a la organización, teniendo conocimiento en el efecto de sus decisiones.

Como tercera dimensión, tenemos el compromiso normativo donde Meyer y Allen (1997) afirma que el compromiso normativo, es el nivel en que una persona siente el deber y necesidad distinguido y honesto de corresponder a la organización, el colaborador está obligado a contribuir con los resultados de su centro de labor. Para el colaborador es importante cumplir con los valores de su centro de trabajo. Así también Wolowska (2014), refiere que el compromiso normativo se desenvuelve en la experiencia antepuesta de socialización que puede ser la influencia de la familia y la cultura, así como la influencia al que la persona está sujeto, tanto del período de la primera infancia de un individuo como del conseguido en el lugar de trabajo, contiene considerable información adecuada con la excelencia de actitudes y comportamiento. Rodríguez, (2014) nos dice que el mecanismo normativo se refiere al sentir de compromiso moral por parte de los participantes de no abandonar la organización debido a la relación de ganancia, es decir tiene que ver con sentimientos lo que retribuye el colaborador y la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo, es de tipo básica, este tipo de investigación es también conocida como pura y teórica, caracterizada por la búsqueda del conocimiento sin tomar en cuenta los fines prácticos, con el fin de presentar nuevos conocimientos o innovar los principios teóricos ya existentes incrementando los estudios científicos. (Escudero y Cortez 2018).

También la presente investigación posee un diseño no experimental, razón por la que las variables independientes no tienen ninguna manipulación, debido a que no tiene grupos experimentales y tampoco de control. También, se investiga y analiza los hechos, sucesos y fenómenos de la realidad problemática; además la investigación es de corte transversal; porque es en un tiempo determinado se utiliza la investigación para obtener fenómenos y sucesos de la realidad problemática (Carrasco, 2015).

Con respecto al nivel de investigación fue de tipo correlacional – descriptivo ya que tuvo como propósito determinar el grado de correlación e identificar los niveles de ambas variables de estudio, y se encarga de puntualizar características de la población a estudiar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

**Definición conceptual:** La calidad de vida laboral es la experiencia laboral adquirida por el trabajador. Hay factores directos e indirectos que son influencias para la experiencia del colaborador. (Easton y Van Laar, 2012).

**Definición operacional:** Se mide a través de los puntajes obtenidos en la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral, que tiene 29 ítem, 5 factores, con 5 alternativas de respuestas y 5 categorías

**Indicadores:** Nivel de productividad, Estado de ánimo general, Absentismo – rotación, Satisfacción laboral, Compromiso y Estrés

Variable 2: Compromiso Organizacional

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

**Definición operacional:** Determinar los puntajes alcanzados en la Escala Compromiso Organizacional de 5 factores

**Indicadores:** Vínculo emocional, Sentimiento de obligación y Oportunidades limitadas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Para el siguiente trabajo de investigación, la población estuvo constituida por personal directivo comercial y por los colaboradores que trabajan en el área de distribución de ocho áreas, entre estas están el área de ventas, que involucra el supervisor de ventas, los promotores, el asesor comercial y los técnicos, el área de marketing y sus asistente, en el área de operación se encuentra el jefe de operación, el supervisor de producción y sus operarios, encargados del área de distribución y del almacén, también se encuentra al jefe y técnicos de calidad, los encargados y operarios de limpieza, en el área administrativa y psicología, se encuentra el encargado de facturación y cobranzas, el asistente de facturación, el área de tesorería y el asistente de tesorería, el área de compras y el analista de compras, en el área de contabilidad se encuentra el contador y el asistente contable y en el área de gestión de personas se encuentra también el analista de gestión de personas, psicólogos y recursos humanos, todos ellos forman parte de la empresa de producción de insumos de pastelería que se encuentra ubicada dentro de Lima Metropolitana.

En este sentido, la población es una agrupación de todas las unidades de análisis que concuerden en un orden de especificaciones que la conviertan en un objeto de interés de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **Criterios de inclusión**

-Todos los colaboradores de la empresa.



- De 18 años de edad a más.
- Deseos de participación en el estudio de manera voluntaria

### **Criterios de exclusión**

- Aquellas personas que no marcaron todos los ítems
- Aquellos que marcaron más de dos respuestas
- Aquellos colaboradores que no desearon participar del estudio

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

En el trabajo de investigación se empleó la encuesta, que es una técnica que recolecta datos a través de la interrogación con la finalidad de recoger información que ayudará a la problemática de la investigación a tratar (López y Fachelli, 2015).

### **3.4.2. Instrumentos**

Los instrumentos que se emplearon para la investigación fueron: La Escala de calidad de vida laboral (WRQoL), tiene como autores principales a Simón Easton y Van Laar, esta escala fue creada con 5 dimensiones y 24 ítems en el 2012 en la ciudad de Porstmouth, United Kingdom, el instrumento en Perú se le denomina Escala abreviada de calidad de vida laboral, por Riega (2013), validada con 19 ítems; la edad de aplicación es de 18 años a más con el principal objetivo de identificar el nivel de percepción de trabajo dentro de un ámbito laboral, su área de aplicación abarca la psicología organizacional, esta se divide en cinco dimensiones que son la Interrelación trabajo – hogar que cuenta con 7 ítems, la segunda dimensión es el Bienestar general que cuenta con 3 ítems, como tercera dimensión es el Trabajo y satisfacción profesional que cuenta con 3 ítems, la cuarta dimensión es las condiciones laborales que trabaja en base a 4 ítems y como última dimensión el Control en el trabajo esta última dimensión cuenta con 2 ítems.

Los aspectos psicométricos con los que cuenta esta escala son en la validez y confiabilidad del Instrumento en su versión original, que fue validada a través de su aplicación en nueve universidades de Porstmouth, UK, este instrumento fue

aplicado a 2136 personas, en donde se logró un índice de alfa de Cronbach de 0.912, esto indica que es un instrumento de alta confiabilidad.

Con respecto a la validez y confiabilidad de la escala en Perú, se realizó en Lima - Perú, se determinó la validez a través de la técnica de criterio de jueces, y se obtuvo la validez de contenido, a través de ello se aplicó la V de Aiken a través de diez jueces expertos en el tema, la confiabilidad de la escala se logró a través de un índice de 0.85 de alfa de Cronbach contando de esta manera con 19 ítems en la escala de calidad de vida laboral ubicándolo en el nivel confiable. (Riega, 2013)

La segunda escala que se utilizó para el trabajo de investigación fue la Escala de compromiso organizacional, sus autores principales son Meyer y Allen (1997) esta escala fue creada con 18 ítems, en idioma inglés en la ciudad de Estados Unidos, donde se analizaron la confiabilidad de la escala, a través de la técnica de consistencia interna empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach dando los subsiguientes índices: Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77) y se validó a través del análisis factorial confirmatorio donde se lograron índices de validez que fluctúan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre 459 a .700 en el factor de continuidad y entre .580 a .735 en el factor normativo, estas apreciaciones siendo significativas ( $p < .05$ ).

En México y España validaron y trasladaron los ítems originales de la escala reformulados en positivo en traducción al español. La versión que se utilizó en esta investigación fue de 18 ítems. Para medir la validez de constructo se realizó un análisis factorial exploratorio con rotación Oblimín y se consiguió como resultado el consentimiento de las 3 dimensiones, teniendo una consistencia interna que fueron de .79 de compromiso afectivo, .77 de compromiso continuo y .72 de compromiso normativo (Arciniega y González, 2006)

Con respecto a la validez y confiabilidad de la escala en Perú, fue validada con 18 ítems; la escala se puede tomar de forma individual y/o colectiva con una duración de quince minutos aproximadamente en colaboradores, teniendo tres dimensiones, la primera es compromiso afectivo cuenta con 7 ítems, la segunda dimensión es compromiso de continuidad y cuenta con 5 ítems y como tercera y

última dimensión es el compromiso normativo que está formada por 6 ítems. Se realizó en una organización de Lima - Perú, donde se desarrolló la validez inicial ejecutó tres extracciones con diferentes características de rotación: la Oblimin directa, la Varimax y Quartimax; la confiabilidad de la escala se logró a través de un índice de 0.926 de alfa de Cronbach contando de esta manera con 18 ítems para la escala de compromiso organizacional ubicándolo en un nivel confiable (Montoya, 2014).

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de los datos se creó un formulario de Google drive la cual fue compartido por diversas redes sociales como Facebook, WhatsApp, Instagram, etc., mediante el formulario se obtuvo el consentimiento informado de los colaboradores, luego de completar el recojo de la información se procederá a elaborar la matriz de datos en el Excel.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico SPSS (statistical package for the social science) en español y como apoyo se usó el programa Microsoft Excel para elaborar la base de datos, para la prueba de normalidad se empleó la prueba de Kolmogorov - Smirnov y para determinar la correlación se desarrolló el estadístico Rho de Pearson que verificó la relación negativa o positiva de las variables y para terminar con el trabajo de investigación se demostró los resultados a través de tablas, gráficos y figuras, según el caso.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente trabajo se tuvo en cuenta el nivel de responsabilidad y compromiso de las investigadoras para la ejecución del proyecto, también se respetó toda propiedad intelectual de los autores, citando cada información obtenida como lo plantea el Código de ética de la universidad César Vallejo, N° 0126-2017, y la American Psychological Association, por ello de esa manera evitar las falsificaciones y plagios.

Para recolectar datos en primer lugar se les brindó el consentimiento informado a los colaboradores de la empresa, haciéndoles de conocimiento que los datos y resultados obtenidos serán solo para fines de investigación, se protegió la identidad

de las personas que participan; de igual manera se respetó la opción de los colaboradores que se negaron a participar y por último se respetó la identidad y ubicación de la organización a solicitud de la misma gerencia, como está planteado para el profesional de la psicología en la Declaración Universal de principios éticos de la Internacional Unión of Psychological Science (2008).

## IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020*

Variable	Compromiso organizacional					
	Muy desfavorable	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	Total	
Calidad de vida laboral	Nivel Muy Bajo	4	16	8	0	28
		50,0%	23,9%	6,0%	0,0%	10,6%
	Nivel Bajo	4	20	8	0	32
		50,0%	29,9%	6,0%	0,0%	12,1%
	Nivel Promedio	0	15	33	0	48
		0,0%	22,4%	24,6%	0,0%	18,2%
	Nivel Alto	0	12	48	19	79
		0,0%	17,9%	35,8%	34,5%	29,9%
	Nivel muy Alto	0	4	37	36	77
		0,0%	6,0%	27,6%	65,5%	29,2%
Total	8	67	134	55	264	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la Tabla 1, se observa en cuanto a la correlación de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional, que, de un total de 264 colaboradores, un 10,6% presentan un nivel muy bajo, asimismo un 18,2% un nivel promedio y 29,2% se encuentra en un nivel muy alto.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020

Tabla 2

*Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional*

	Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	1	,622**
Sig. (bilateral)		,000
N	264	264

En la tabla 2, se observa una correlación positiva considerable (0,622) entre la calidad de vida laboral y la variable compromiso organizacional, además el p-valor (0,000) es menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis general.

Tabla 3

*Relacionar la dimensión interrelación trabajo – hogar, con la variable compromiso organizacional*

	DIM. Interrelación trabajo - hogar	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	1	,581**
Sig. (bilateral)		,000
N	264	264

En la tabla 3, se observa una correlación positiva considerable (0,581) entre la dimensión interrelación trabajo – hogar y la variable compromiso organizacional, además el p-valor (0,000) es menor que 0,05, por lo que es aceptable la hipótesis específica.

#### Hipótesis específica

H2: Si existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con la variable compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020.

Tabla 4

*Relacionar la dimensión interrelación bienestar general, con la variable compromiso organizacional*

	DIM. Interrelación bienestar general	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	1	,372**
Sig. (bilateral)		,000
N	264	264

En la tabla 4, se observa una correlación positiva media (0,372) entre la dimensión interrelación bienestar general y la variable compromiso organizacional, además el p-valor (0,000) es menor que 0,05, por lo que es aceptable la hipótesis específica.

Hipótesis específica

H2: Si existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con la variable compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020



Tabla 5

*Relacionar la dimensión trabajo y satisfacción profesional, con la variable compromiso organizacional*

	DIM. Trabajo y satisfacción profesional	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	1	,467**
Sig. (bilateral)		,000
N	264	264

En la tabla 5, se observa una correlación positiva media (0,467) entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y la variable compromiso organizacional, además el p-valor (0,000) es menor que 0,05, por lo que es aceptable la hipótesis específica.

Hipótesis específica

H2: Si existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con la variable compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020

Tabla 6

*Relacionar la dimensión condiciones laborales, con la variable compromiso organizacional*

	DIM. Condiciones laborales	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	1	,644**
Sig. (bilateral)		,000
N	264	264

En la tabla 6, se observa una correlación positiva considerable (0,644) entre la dimensión condiciones laborales y la variable compromiso organizacional, además el p-valor (0,000) es menor que 0,05, por lo que es aceptable la hipótesis específica.

Hipótesis específica

H2: Si existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con la variable compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020

Tabla 7

*Relacionar la dimensión control en el trabajo, con la variable compromiso organizacional*

	DIM. Control en el trabajo	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	1	,490**
Sig. (bilateral)		,000
N	264	264

En la tabla 6, se observa una correlación positiva media (0,490) entre la dimensión control en el trabajo y la variable compromiso organizacional, además el p-valor (0,000) es menor que 0,05, por lo que es aceptable la hipótesis específica.

#### Hipótesis específica

H2: Si existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral con la variable compromiso organizacional, en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020

Tabla 8

*Como objetivo descriptivo se determinará el nivel de calidad de vida laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	28	10,6
Nivel bajo	32	12,1
Nivel promedio	48	18,2
Nivel alto	79	29,9
Nivel muy alto	77	29,2
Total	264	100,0

En la tabla 7, de calidad de vida laboral se observa que, de los 264 colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, que 156 personas se ubican en el nivel muy alto y alto haciendo un 59.1%, y 28 personas se ubican en el nivel muy bajo, haciendo un 10.6%.

Tabla 9

*Como objetivo descriptivo se determinará el nivel de compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	8	3,0
Desfavorable	67	25,4
Favorable	134	50,8
Muy favorable	55	20,8
Total	264	100,0

En la tabla 9, de compromiso laboral se aprecia que, de los 264 colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 134 personas se encuentran en el nivel favorable, haciendo un 50.8% y 8 personas se sitúan el nivel muy desfavorable, haciendo un 3%.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación obtuvo como resultados que, existe relación entre las variables Calidad de vida laboral y Compromiso laboral, resultado que es similar al de Cavalcante, Okazaki y Dos-Santos (2018) que según Easton y Van Laar (2012), quienes manifestaron que la calidad de vida laboral es un tema que comprende diversos aspectos, además de ser un procedimiento que debe estar completamente planificado, organizado, es un proceso colaborativo, que involucra acciones propensas a desarrollar condiciones ambientales favorables, y un clima que promueva el rendimiento laboral, es así que la teoría de Compromiso laboral propuesta por Meyer y Allen (1997), expresaron que, es aquello que orienta hacia la organización, sobre el vínculo con la identidad de la persona y la organización, es decir, el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invirtiendo tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias. En la empresa donde se llevó a cabo el estudio, las condiciones en las que se desempeña el colaborador están bien planificadas y organizadas, produciendo así un vínculo permanente con la empresa. Por otro lado, Zavala y Córdova (2015) y Lorenzatti, Fontana y Roberto (2018), obtienen diferentes resultados que la presente investigación, es así que, de acuerdo con Easton y Van Laar (2012), la concepción de calidad de vida laboral en su significado más extenso y comprende todas aquellas condiciones que guardan relación con las labores, como la remuneración, el ambiente laboral, las atenciones y beneficios, siendo estas las más destacadas, por lo cual todas estas condiciones juntas elevan la calidad del colaborado. Por su parte Meyer y Allen (1997), también mencionan que, el compromiso organizacional es una medida subjetiva que capta las percepciones de los colaboradores, de su identificación con los principios, su intención es mantenerse con su organización y esforzarse continuamente. En la empresa se evidencia que la calidad de vida laboral es un factor primordial, la cual es considerado como fundamental para comprometerse con la empresa, los colaboradores al desempeñarse con las medidas necesarias y demás beneficios, se perciben más comprometidos con su puesto y la empresa en general ya sea dentro y fuera de ello.

En cuanto a la dimensión interrelación trabajo – hogar, con la variable compromiso organizacional, se obtuvo como resultados que, existe relación, resultado que coincide con Daud, Yaakob & Ghazali (2015). Según la teoría de Calidad de Vida laboral propuesta por Easton y Van Laar (2012), refirieron que el equilibrio entre el hogar y el trabajo a veces puede ser complicado por las diferentes actividades diarias que la persona realiza, a su vez, las demandas familiares que puedan suscitar, es por ello, que, si hay un armoniosidad entre el hogar y el trabajo, el colaborador se sentirá pleno en su ambiente laboral. En la empresa las condiciones entre el hogar y el trabajo, están siendo respetadas adecuadamente, compaginando sus actividades familiares con las laborales, por lo cual esto promueve el compromiso laboral del colaborador para con la empresa.

En cuanto a la dimensión interrelación bienestar general, con la variable compromiso organizacional se obtuvo como resultados que, existe relación, resultado que coincide con Farid, Izadi, Arif, & Alipour (2014). Según la teoría de Calidad de Vida laboral propuesta por Easton y Van Laar (2012), manifestaron que, el bienestar general, es un factor primordial para el desempeño laboral, ya que abarca el estado físico y psicológico, lo cual permite que el colaborador se sienta a gusto con los cambios y de esta manera podrá adaptarse con facilidad. En la empresa el bienestar general se encuentra debidamente considerado puesto que, se realizan evaluaciones constantes con la finalidad de estar seguros sobre su estado y físico y psicológico para el desarrollo de sus funciones y que ello no implique un déficit para el trabajador, es así que permite que el colaborador establezca un vínculo con la empresa, interiorizando cada valor como propio.

En cuanto a la dimensión trabajo y satisfacción profesional, con la variable compromiso organizacional se obtuvo como resultados que, existe relación, resultado que coincide con Osibanjo, Abiodun & Oyewunmi (2019), según la teoría de Calidad de Vida laboral propuesta por Easton y Van Laar (2012), refirieron que, el trabajo y la satisfacción profesional son el eje principal de cada colaborador para alcanzar sentimientos de autorrealización, que la empresa brinde oportunidades de crecimiento profesional genera propósitos en su vida laboral, además, permite una mejor interacción entre compañeros de trabajo de diversas áreas. En la empresa se evidencia planes para el crecimiento profesional, originando satisfacción con su

puesto laboral, que a su vez permite comprometerse con sus actividades, ya que, ello le traerá frutos a nivel profesional y personal.

En cuanto a la dimensión control en el trabajo, con la variable compromiso organizacional se obtuvo como resultados que, existe relación, resultado que coincide con Zanardi, Pilatti, Bilynkievycz, Godoi y Del Castanhel (2015). Según la teoría de Calidad de Vida laboral propuesta por Easton y Van Laar (2012), quienes manifestaron que, el control del trabajo corresponde a todas aquellas condiciones que constituyen el espacio laboral, identificando así lo observable de la realidad laboral, lo cual se refiere a todo aquello que esta alrededor del colaborador durante su jornada laboral, y a su vez ejercer la toma de decisiones en cuanto a sus funciones con la intención de ser partícipe del proceso operacional. En la empresa se observa que los colaboradores tienen las condiciones laborales correctas para el desempeño de sus funciones y el control de sus actividades, siendo así que, se les permite el desarrollo de sus colaboradores, brindándoles buenos entornos de trabajo, con el fin de que las relaciones interpersonales promuevan la confianza y la satisfacción de su empleo.

En cuanto a los resultados descriptivos sobre la variable Calidad de Vida Laboral, se obtuvo un 59.1% de los colaboradores están en niveles muy altos y altos, abarcando a un total de 156 colaboradores, coincidiendo con Lírio, Severo y Ferro (2018), quienes manifestaron que más del 50% de colaboradores, de tal manera puede reconocerse de forma extensa la calidad de vida laboral, siendo así, la forma en la que se origina la experiencia laboral en condiciones reales, que pueden ser, la seguridad e higiene laboral y subjetivas que es la percepción de cómo se vive en el entorno laboral, ante ello, se observa que los colaboradores consideran que las condiciones laborales en las que se desempeñan son las correctas para sus jornadas labores, contemplando todos aquellos aspectos dentro y fuera del área de trabajo, es así que puede verse reflejado en los resultados obtenidos en la presente investigación.

En cuanto a los resultados descriptivos sobre la variable Compromiso Organizacional, se obtuvo un 50.8% en el nivel favorable, abarcando a un total de 134 colaboradores, coincidiendo con los autores, Omugo, Onuoha & Akhigbe (2016) Quienes refieren que los colaboradores se encuentran comprometidos con la



empresa, por lo tanto, las personas realmente comprometidas crean un lazo importante con la organización por el cual, el trabajador se identifica con los objetivos y metas, e internaliza los valores esperados por la organización, de tal manera se observa que los colaboradores participan generalmente con la organización, generando un sentido de pertenencia, influyendo de forma positiva en la relación de ambos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.- Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con el “p” valor de ,000 evidenciando una relación positiva considerable, lo significa que, si los colaboradores tienen mejores condiciones de vida laboral, se comprometerán de la mejor manera.
- Segunda.- Existe relación entre la dimensión trabajo-hogar y el compromiso organizacional, con un “p” valor de valor ,000 observando así una relación positiva considerable. Si los colaboradores encuentran armoniosidad entre el trabajo y su vida laboral podrán tener un adecuado compromiso organizacional.
- Tercera.- Existe relación entre la dimensión bienestar general y compromiso organizacional, con un “p” valor de valor ,000 mostrando una relación positiva media. Si los colaboradores presentan bienestar psicológico, y salud física, se desenvolverán de manera eficaz y tendrán mejor compromiso organizacional.
- Cuarta.- Existe relación entre la dimensión de trabajo y satisfacción profesional con la variable de compromiso organizacional, con el “p” valor de ,000 mostrando una relación positiva media. Si los colaboradores encuentran un sentido de logro y también realización profesional dentro del ámbito del trabajo tendrán mejor compromiso organizacional.
- Quinta.- Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y compromiso organizacional, con el “p” valor de ,000 mostrando una relación positiva considerable. Si los colaboradores poseen adecuadas condiciones laborales tendrán mejor compromiso organizacional.
- Sexta.- Existe relación entre la dimensión de control de trabajo y compromiso organizacional, con el “p” valor de ,000 mostrando una relación positiva media. Si los colaboradores pueden practicar un grado alto de control en el ambiente laboral tendrán mejor compromiso organizacional.

Séptima.- En el descriptivo de calidad vida laboral, predominó el nivel alto y muy alto con 59.1%, mientras que en el nivel muy bajo se evidencia un 10,6%. Esto sugiere que la mayoría de colaboradores desarrolla sus labores en condiciones favorables, sin embargo, es pertinente indagar las dificultades que presentan algunos de ellos.

Octava.- En el compromiso organizacional, también predominó los niveles favorables con 50,8 %, mientras que en el nivel muy desfavorable se encuentran solo el 3,0%. Esto sugiere que la mayoría de colaboradores manifiesta tener una adecuada relación con la organización donde se desenvuelve, sin embargo, es pertinente averiguar a la cantidad mínima que dificultades perciben ellos para no presentar un alto compromiso organizacional.

## **V. RECOMENDACIONES**

Primera.- Se recomienda al área de psicología de la empresa, enfocar la mejora de la calidad de vida laboral al personal que obtuvo un resultado bajo y promedio, de esta manera brindarles seguridad laboral, prácticas en el desarrollo de los colaboradores, con el fin de lograr un mayor compromiso organizacional, puesto ya se estableció una relación directa entre las variables estudiadas.

Segunda.- Se recomienda a la gerencia, considerar los resultados obtenidos, para plantear una evaluación de desempeño periódicamente al capital humano en la empresa.

Tercera.- Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizar estudios sobre la Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en otras organizaciones por su importancia para la gestión de los recursos humanos y las políticas de las diferentes organizaciones.

Cuarta.- Se sugiere a los futuros investigadores tener en cuenta los resultados encontrados en la investigación a fin de innovar y ampliar a una población mayor a la utilizada, así mismo, profundizar en el estudio de ambas variables.

## REFERENCIAS

- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), 35-50. Recuperado de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006%20Arciniega%20y%20Gonz%20E1lez.pdf;jsessionid=60C5FFC052C4B0A23C8F976C104452BA?sequence=1>
- Azócar, L. y Díaz, E. (2008). Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la universidad de oriente, núcleo de anzoátegui (Tesis de maestría,) Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/946/1/TESIS.ANALISIS%20DE%20VIDA%20DE%20CALIDAD.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007) Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, vol. 23, núm. 2, 0212-9728. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, H. y Sager, C. (2003). *A theory of performance*. En N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carrasco D., S. (2015). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cavalcante, J., Okazaki, D. y Dos-Santos, M. (2018) Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional CONTEXTUS – *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. Vol. 16 – Nº 3 – set./dez. 2018. <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/39503/pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato (9ª ed.)*. México: McGraw - Hill.

- Consultora Confluye. (30 de julio de 2019). Gestión del compromiso organizacional: buenas noticias. Recuperado de: <https://confluye.cl/gestion-del-compromiso-organizacional-buenas-noticias/>
- Daud, N., Yaakob & Ghazali, S. (2015) Quality of work life and organizational commitment empirical investigation among academic in public institution of higher learning. *Revista I J A B E R*, Vol. 13, No. 7 (2015): 6129-6146. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/302192224\\_Quality\\_of\\_work\\_life\\_and\\_organizational\\_commitment\\_Empirical\\_investigation\\_among\\_academic\\_in\\_public\\_institution\\_of\\_higher\\_learning](https://www.researchgate.net/publication/302192224_Quality_of_work_life_and_organizational_commitment_Empirical_investigation_among_academic_in_public_institution_of_higher_learning)
- Diario BioBioChile. (29 de agosto de 2019). Sólo el 50% de los colaboradores está satisfecho con su calidad de vida laboral, según estudio. Recuperado de <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2019/08/29/solo-el-50-de-los-colaboradores-esta-satisfecho-con-su-calidad-de-vida-laboral-segun-estudio.shtml>
- Diario el Peruano. (6 de febrero de 2017). Conocimiento y habilidad, Compromiso laboral. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Diario Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale*. Recuperado de <http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- El Tiempo. (31 de enero de 2020). El bienestar laboral puede estar fuera del trabajo. Casa Editorial, Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/de-que->

[depende-la-calidad-de-vida-y-bienestar-laboral-segun-investigacion-del-cesa-457404](#)

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y Métodos Cualitativos para la investigación científica. Ediciones UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Farid, H., Izadi, Z., Arif, I. & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Revista The Social Science Journal* 52 (2015) 54–61. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/266398060\\_Relationship\\_between\\_quality\\_of\\_work\\_life\\_and\\_organizational\\_commitment\\_among\\_lecturers\\_in\\_a\\_Malaysian\\_public\\_research\\_university](https://www.researchgate.net/publication/266398060_Relationship_between_quality_of_work_life_and_organizational_commitment_among_lecturers_in_a_Malaysian_public_research_university)

Fernández, B., y Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Revista Ciencia y enfermería* IX (2): 57-66, 20039 (2), pp. 57-66. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art06.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.

Jiménez, A., Gonzales., C y Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Revista Act.Colom.Psicol*, 12 (1). Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552009000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552009000100007&script=sci_arttext)

Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo – familia en una muestra de colaboradores chilenos. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá (Colombia)*.Vol. 29(2)/pp. 317-329/2011/ISSN1794-4724-ISSNe2145-4515. Recuperado [https://www.researchgate.net/publication/279503351\\_Satisfaccion\\_familiar\\_a](https://www.researchgate.net/publication/279503351_Satisfaccion_familiar_a)

poyo familiar y conflicto trabajo-  
familia en una muestra de colaboradores chilenos

Kruse, K, (2013). How do you measure engagement?. *Revista Forbes* Recuperado <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#796363340143>

Lírio, A., Severo, E. y Ferro, J. (2018). A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Revista Gestão e Planejamento, Salvador*, v. 19, p. 34-54, jan./dez. 2018 DOI: 10.21714/2178-8030gep.v19.4687.  
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4687/3379>

López, P., Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Campus de la UAB

Lorenzatti, L., Fontana, E. y Roberto, S. (2018), Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. *Revista RECADM*. 2018003 ISSN: 1677-7387.  
<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2385/982>

Meyer, J. & y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Recuperado <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29977/.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Meyer, J. y Allen, N. (1991): *A three component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management*. Recuperado:[http://cyb.ox.or.kr/lms\\_board/bbs\\_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf](http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf)

Montoya, E. (2014) Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de un Contact Center. (tesis de licenciatura). Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TEESIS%20FINAL\\_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TEESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Nadler, A. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Estados Unidos: Editorial Winter.

Noticias de la Ciencia y la Tecnología. (8 de noviembre de 2019). Trabajar 4 días por semana mejora la calidad de vida y la productividad. Hemeroteca Publicidad. Recuperado de <https://noticiasdelaciencia.com/art/35140/trabajar-4-dias-por-semana-mejora-la-calidad-de-vida-y-la-productividad>

Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Revista Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71. Recuperado de [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)

Omugo, O., Onuoha, B. & Akhigbe, J. (2016). Quality of work life and organizational commitment in public sector organizations in Rivers State. *Revista Novelty Journals* Vol. 3, Issue 3, pp: (35-44): ISSN 2394-9694. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BCwqxccBYeMJ:www.noveltyjournals.com/download.php%3Ffile%3DQuality%2520of%2520Work-Life-653.pdf%26act%3Dbook+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los colaboradores. Comunicado de prensa. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm)

Osibanjo, O., Abiodun A. & Oyewunmi O. (2019). Quality of working life and organizational commitment between academics in tertiary education. *Revista International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*. Volumen 10, Issue 02, February 2019, pp. 418-430. Recuperado de [http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal\\_uploads/IJMET/VOLUME\\_10\\_ISSUE\\_2/IJMET\\_10\\_02\\_044.pd](http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJMET/VOLUME_10_ISSUE_2/IJMET_10_02_044.pd)

Palomo V., M. (2011). *Liderazgo y motivación de los equipos de trabajo*. (7.<sup>a</sup> ed.). México: Alfa Omega.

- Ramírez T., A. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Riega, M. (2013). Estudio Psicométrico de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martín de Porres. (Tesis de licenciatura). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36879/Jaque\\_SLP.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36879/Jaque_SLP.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior de México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16 (2), 90-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>
- Rivera, O. (2010). Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis de maestría), Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2007). *Management a competitive entrepreneur*. (8.ª ed). Mexico: Pearson Education.
- Rodríguez, H. (2014). Satisfacción Laboral y su relación con compromiso organizacional y empoderamiento. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de [http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5882R63\\_2014.pdf](http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5882R63_2014.pdf)
- Silva D. y Marinalva A. (2006). Nuevas perspectivas de la Calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional (Tesis de Doctorado). Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMENDER\\_OS%20RUIZ%20YESSENIA%20MIRELLA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMENDER_OS%20RUIZ%20YESSENIA%20MIRELLA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Tanjung, P. (2016). *A three-Component Conceptualization of Organizational*. *international Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 15-27. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/bb50/91f61cbd4a024add34d032b4bb0951015de2.pdf>
- Valls A., R. (2008). *Automotivación*. Recuperado de <https://www.marcialpons.es/libros/automotivacion/9788415330615/>
- Victoria, C. (2004). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista electronica de psicologia Iztacala*, volumen 8 Núm. 2. Recuperada de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>
- Walton R., E. (1975). Quality of working life: problems, projects and the state of the art. Recuperado [https://www.publicartfund.org/exhibitions/view/art-on-the-grid/?gclid=CjwKCAjwjLD4BRAiEiwAg5NBFrPPX3D7G9UUjTZB7w7abmv72SD3vtXOQA3pV9OTIelseBHDlhZ7choCgT8QAvD\\_BwE](https://www.publicartfund.org/exhibitions/view/art-on-the-grid/?gclid=CjwKCAjwjLD4BRAiEiwAg5NBFrPPX3D7G9UUjTZB7w7abmv72SD3vtXOQA3pV9OTIelseBHDlhZ7choCgT8QAvD_BwE)
- Wolowska, A. (2014). Determinants of Organizational commitment. *Revista Human Resources Management & Ergonomics*, 3(1), 129-146. Recuperado [https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014\\_1\\_10.pdf](https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf)
- Zanardi, E., Pilatti, L., Bilynievycz, C., Godoi, H. y Del Castanhel, P. (2015) Correlaciones entre la calidad de la vida laboral y compromiso organizacional: estudio en una unidad de ropa al por menor en joinville / sc. *Revista Produção Online*, volumen 15, n. 2, p.573-600, abr./jun. 2015. <https://pdfs.semanticscholar.org/32c0/ba5d20c7dabd039f6f675319534e0b62d44b.pdf>
- Zavala, R. y Córdova, L.(2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista Valor Agregado*, Volumen 2, Núm. 1, 2015 (81-94). Recuperado de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/842](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842)

## **ANEXOS**

● Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Grado de bienestar percibido producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa (Easton y Van Laar, 2012).	Se mide a través de los puntajes alcanzados en la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral, que tiene 29 ítem, 5 factores, con 5 alternativas de respuestas y 5 categorías	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interrelación trabajo – hogar</li> <li>● Bienestar general</li> <li>● Trabajo y satisfacción profesional</li> <li>● Condiciones laborales</li> <li>● Control en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de productividad</li> <li>- Estado de ánimo general</li> <li>- Absentismo – rotación</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Estrés</li> </ul>	<p>ORDINAL</p> <p>1= muy en desacuerdo</p> <p>2= en desacuerdo</p> <p>3= neutral</p> <p>4= de acuerdo</p> <p>5= muy de acuerdo</p>
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Meyer y Allen (1991) definen el CO como un estado psicológico que caracteriza la comparación entre una persona y una organización, que influyen en la disposición de perpetuar o abandonar la organización.	Determinar los puntajes alcanzados en la Escala Compromiso Organizacional I de 5 factores	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Compromiso afectivo</li> <li>● Compromiso normativo</li> <li>● Compromiso de continuidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Vínculo emocional</li> <li>-Sentimiento de obligación</li> <li>-Oportunidades limitadas</li> </ul>	<p>ORDINAL</p> <p>1= en total desacuerdo</p> <p>2= en desacuerdo</p> <p>3= ni en desacuerdo, ni en acuerdo</p> <p>4= de acuerdo</p> <p>5= en total de acuerdo</p>

- Anexo 2. Escala Calidad de vida laboral (Simón Easton y Darren Van Lar, 2012, adaptado por Riega Talledo, María, 2013)

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

● Anexo 3. Escala Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997, adaptado por Montoya Santos, Elizabeth, 2014)

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					

- 
- 13** Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.
- 14** La empresa donde trabajo merece mi lealtad.
- 15** Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.
- 16** Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.
- 17** Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.
- 18** Creo que le debo mucho a esta empresa.
-



●Anexo 4. Permiso de la empresa.



- Anexo 5. Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado/a Colaborador:

.....

Con el debido respeto nos presentamos a usted, nuestro nombre es Morán De La Cruz, Andrea y Salas Coronado Andrea Carolina, estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, Ate. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020"; y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Escala Abreviada de Calidad de Vida de Símon Easton y Darren Van Laar y la escala Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación.

Gracias por su colaboración.

Atte. Morán De La Cruz, Andrea y Salas Coronado Andrea Carolina  
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo.....  
con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación  
Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de  
Lima Metropolitana, 2020.  
Día: ...../...../.....

---

Firma

- Anexo 6. Respuesta del Instrumento (Escala de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Lar, 2012 - WRQoL)

## Permission to use your / Work-related quality of life scale test

Recibidos x



**Andrea Yolanda Moran De La Cruz** <andreyolandamorandelacruz@gmail.com>

para simon.easton

vie., 1 may. 0:50



Permiso para utilizar su test Work-related quality of life scale

Buenos días, Lic. SIMON EASTON , mi nombre es Andrea Yolanda Moran de la Cruz, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, cursando actualmente el X ciclo , le escribo en relación a la Escala de Calidad de vida laboral , porque estoy realizando mi TESIS para la Licenciatura, junto a mi compañera Andrea Carolina Salas Coronado como se tiene entendido por temas de ética, nos es muy importante tener su permiso debido a que usted lo ha creado junto a su compañero LIC. JOHN MEYER , realmente agradecería si pudiera brindarme la autorización para poder aplicar y desarrollar mi tesis.

Así como también si podría brindarme el manual completo para saber su uso de manera correcta. Muchas gracias.



**Simon Easton** <simon.easton@port.ac.uk>

para Darren, mí

1 may. 2020 3:02



Buenos días

Utilice la medida WRQoL.

El manual está disponible en

[http://qowl.co.uk/researchers/qowl\\_downloads\\_qnr\\_overview.html](http://qowl.co.uk/researchers/qowl_downloads_qnr_overview.html)

También encontrará traducciones de la medida.

Saludos cordiales

Simon Easton  
Psicologo clínico

- Anexo 7. Respuesta del Instrumento (Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral Simon Easton y Darren Van Lar, 2012, adaptado por Riega Talledo, María, 2013)

## Permiso para usar escala de Calidad de Vida laboral



Recibidos



yo 22 abr.



para maria.artemisa.86

Buenos dias, Lic. Maria Riega, mi nombre es Andrea Yolanda Moran de la Cruz, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, cursando actualmente el X ciclo , le escribo en relación a la Escala de Calidad de Vida Laboral, porque estoy realizando mi TESIS para la Licenciatura, como se tiene entendido necesito el permiso del autor eso ya lo estoy manejando y a la vez también es necesario tener su permiso debido a que usted lo ha validado en Perú, realmente agradecería si pudiera brindarme la autorización para poder aplicar y desarrollar mi tesis.

Encontré también este correo, quiero confiar si lo es, para poder realizar de una manera mas formal el permiso.

*Andrea MdLC*



Marita RT 21:05



para yo

Buenas noches,

Con gusto, puedes usar el instrumento adaptado de Calidad de Vida Laboral.

Saludos,  
Psic. María Riega Talledo.

- Anexo 8. Respuesta del Instrumento (Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen, 1997)



Andrea Salas <karolinexsj@gmail.com>

---

## Permission to use your organizational commitment scale

2 mensajes

---

**Andrea Salas** <karolinexsj@gmail.com>  
Para: <meyer@uwo.ca>

mié, 13 may. 1:31 a. m.

Good morning, Lic. JOHN MEYER, my name is Andrea Carolina, Salas Coronado, student of the Psychology degree at the Cesar Vallejo University, currently studying the X cycle, I am writing to you regarding the Organizational Commitment Scale, because I am doing my THESIS for the Degree, together with my colleague Andrea Yolanda Moran de la Cruz as understood by ethical issues, it is very important for us to have your permission because you have created it together with your colleague LIC. NATALIE ALLEN, I would really appreciate if you could give me the authorization to be able to apply and develop my thesis. As well as if you could give me the complete manual to know its use correctly. Thank you.

---

**John Peter Meyer** <meyer@uwo.ca>  
Para: Andrea Salas <karolinexsj@gmail.com>

mié, 13 may. 5:41 a. m.

Hello Andrea

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommithment.com/>

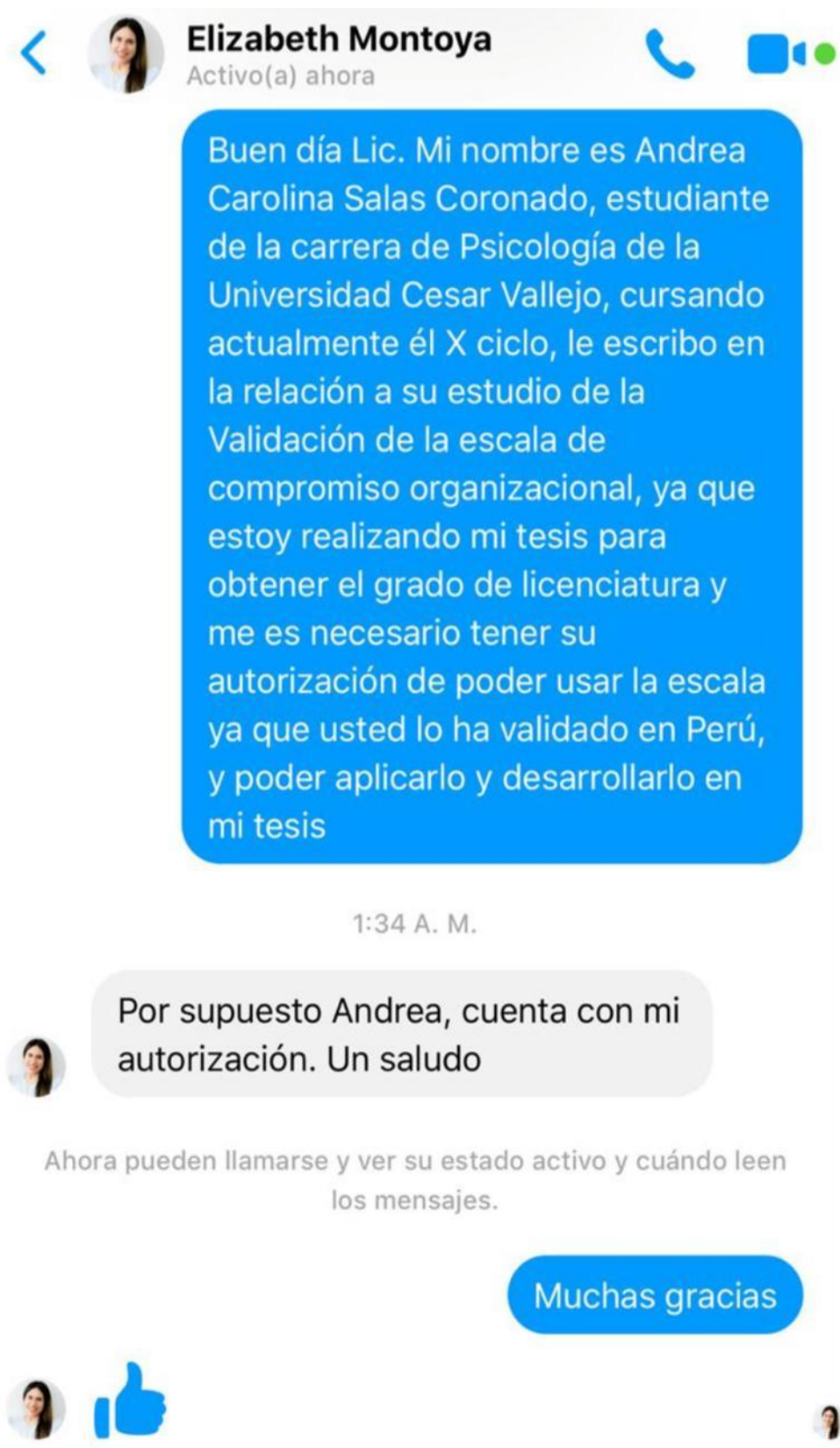
For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,  
John Meyer

[Se ocultó el texto citado]

- Anexo 9. Respuesta del Instrumento (Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen, 1997, adaptado por Montoya Santos, Elizabeth, 2014)







**Elizabeth Montoya Santos**



**Elizabeth Montoya Santos**

Elizabeth y tú no están conectadas en Facebook

Estudió Psicología Organizacional en UPC - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

23 ABR 2020 18:05

Permiso para utilizar su test validado en Perú Lic. Elizabeth Montoya Santos.

Buenos días, Lic. , mi nombre es Andrea Yolanda Moran de la Cruz, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, cursando actualmente el X ciclo , le escribo en relación a la Escala de Compromiso organizacional , porque estoy realizando mi TESIS para la Licenciatura, junto a mi compañera Andrea Carolina Salas Coronado como se tiene entendido por temas de ética, nos es muy importante tener su permiso debido a que usted lo ha validado en Perú, realmente agradecería si pudiera brindarme la autorización para poder aplicar y desarrollar mi tesis.

Así como también si podría brindarme su correo para poder formalizar este permiso mediante correo. Muchas gracias.

24 ABR 2020 01:36

Hola Yolanda,le respondí a tu compañera que cuentan con mi aprobación. Te brindo mi correo personal Elizabemili22@gmail.com

Éxitos en la tesis.  
Saludos cordiales Elizabeth Montoya



Ahora pueden llamarse y ver su estado activo y cuándo leen los mensajes.

Muchas gracias muy amable









