



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso
organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio
Público, Iquitos 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Carranza Díaz, Alejandro (ORCID: 0000-001-9920-3788)

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Alejandro, Rosa por su amor, trabajo, paciencia, esfuerzo y comprensión, me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mi ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanas Rosita, Lupita y Milagritos por su amor, comprensión y apoyo incondicional.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Alejandro Carranza Díaz

Agradecimiento

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes.

A mis padres y hermanas por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas. Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo Maestría en Gestión Pública, Dr. Edilberto Horna Clavo y Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca, por su orientación y guía en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Al Mgr. Emilio Meléndez Guerrero, por contribuir en el desarrollo del presente trabajo de investigación con su conocimiento y experiencia.

Alejandro, Carranza Díaz

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2 Variable y operacionalización de variables | 18 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 19 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5. Procedimientos | 24 |
| 3.6 Métodos de analisis de datos | 25 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 25 |
| IV. RESULTADOS | 26 |
| V. DISCUSIONES..... | 37 |
| CONCLUSIONES | 42 |
| VII. RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS..... | 44 |
| ANEXOS | 49 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Distribución de la población de estudio | 19 |
| Tabla 2. Distribución de la muestra estadística | 21 |
| Tabla 3. Puntaje para las dimensiones de la Calidad de vida laboral y compromiso organizacional | 23 |
| Tabla 4. Nivel de Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 26 |
| Tabla 5. Nivel de dimensiones de calidad de vida laboral vida laboral de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 27 |
| Tabla 6. Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 28 |
| Tabla 7. Nivel de dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 29 |
| Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 31 |
| Tabla 9. Correlación Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 32 |
| Tabla 10. Correlación entre la Carga de Trabajo y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 33 |
| Tabla 11. Correlación entre las Motivaciones Intrínsecas y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 34 |
| Tabla 12. Correlación entre el Apoyo Directivo y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 | 35 |
| Tabla 13. Grado de relación según coeficiente de correlación | 37 |
| Tabla 14. Magnitud del Coeficiente Alfa de Cronbach | 37 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Estructura orgánica del Ministerio Público Distrito Fiscal de Iquitos | 16 |
| Figura 2, Nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021..... | 26 |
| Figura 3. Nivel de dimensiones de calidad de vida laboral vida laboral de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 .. | 27 |
| Figura 4. Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021..... | 29 |
| Figura 5. Nivel de dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021 .. | 30 |
| Figura 6. Correlación calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021..... | 32 |
| Figura 7. Correlación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021..... | 33 |
| Figura 8. Motivaciones intrínsecas y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. . | 34 |
| Figura 9. Apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. | 36 |

Resumen

El presente estudio relacionado con la “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021”, el propósito fundamental fue determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional. Investigación descriptiva, correlacional, no experimental, de corte transversal; población conformado en 83 unidades de interés, muestra estadística de 68 unidades, se manejó la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario que contempló 20 ítems concernientes con la variable calidad de vida laboral, y 20 ítems que se encuentran relacionados con el compromiso organizacional, proporcionaron información que permitieron determinar la forma como se relacionan ambas variables. Se evidencia que la Calidad de Vida Laboral nivel alto (54.4%), presenta relación positiva media (0.502) con el Compromiso Organizacional nivel alto (54.4%), según correlación de Pearson en una muestra de trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

Palabra clave: Calidad de vida laboral – compromiso organizacional - trabajadores

Abstract

The present research work entitled "Quality of working life and its relationship with the organizational commitment of workers in the administration of the Public Ministry, Iquitos 2021", the fundamental purpose was to determine how the quality of working life is related to the organizational commitment. Descriptive research, correlational, nonexperimental cross-sectional; population of 83 units of interest, statistical sample of 68 units, the survey was used as a technique, whose instrument was the questionnaire that considered 20 items concerning the variable quality of working life, and 20 items that are related to organizational commitment. Provided information that made it possible to determine how the two variables are related. It is evident that the Quality of Working Life high level (54.4%), presents average positive relationship (0.502) with the Organizational Commitment high level (54.4%), according to Pearson's correlation in a sample of workers in the administration of the Public Ministry, Iquitos 2021.

Keyword: Quality of word life – organizational commitment - workers

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida está referida a la satisfacción que percibe el trabajador en su ambiente de trabajo, vida saludable, enriquecimiento de conocimientos como medio de desarrollo humano. (IBERDROLA, 2021). Tener empleo no garantiza condiciones de vida decente, muchos trabajadores se encuentran ante la necesidad de aceptar un trabajo carente de atractivos, generalmente en condiciones informales, nulos de protección social y de derechos laborales. (Ancos, 2020)

El empleo de mala calidad es el principal problema del mercado laboral en el mundo, un sin número de personas se encuentran obligados a realizar trabajos deficientes, que no gozan de suficiente seguridad financiera, dicha material y paridad de oportunidades. (OIT, 2019)

De acuerdo con el informe de la OIT, muestra que 2,000 millones de personas asume empleo informal, que producen incidencias nefastas para trabajadores, empresas y sociedad y se constituye un desafío para lograr trabajos decentes con desarrollo inclusivo y sostenibilidad, (OIT, 2018). Perú, está entre los cinco países que muestran los peores datos respecto la calidad del empleo: “pequeños salarios, escasez de cobertura de prestación de seguridad social y falta de registro laboral y fiscal” (Gestión, 2015), situación que a la fecha no ha cambiado.

En ese sentido, (Alalú, 2016) sostiene que el trabajador valora de diferente manera la calidad de vida en la organización; en ese sentido la calidad de vida está representado por sentimientos y necesidades por potenciar sus capacidades, de encontrar un moderación entre la existencia personal y competitiva que beneficie la organización que es el propósito de estudiar la calidad de vida en el trabajo (CVL) y compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. Por otra parte, Chiang, et al. (2016) sostiene que el activo más importante para la organización es el compromiso que asumen las personas con la dirección empresarial, que permite analizar la lealtad para permanecer en la organización que vincula satisfacción y entusiasmo, aceptación de metas.

El Ministerio Público, como organismo autónomo consagrada en la constitución política del Perú (art. 158), arrastra una serie de acontecimientos está captando la atención de la opinión pública. Un ministerio público capturado por intereses subalternos, intimida la democracia y la legalidad en el país, se percibe que no se está trabajando de forma transparente para lograr la justicia moderna y efectiva que la sociedad reclama de manera pacífica sin sesgos político, económicos e ideológicos, es decir con igualdad para todos, y que muchas veces los procesos se truncan por falta de compromiso institucional e integridad de los trabajadores que debilitan las políticas de fortalecimiento organizacional. En ese contexto es interesante conocer la atracción por la imagen corporativa del Ministerio Público, y el interés por trabajar en ella, con la finalidad de aportar herramientas para que ayuden a los administradores al crecimiento del recurso humano, es decir entender la dinámica de los trabajadores como piensan, sienten y actúan dentro del comportamiento interdisciplinario en el Ministerio Público como organización. (Newstrom, 2007).

En ese sentido el problema general es: ¿De qué forma se relaciona la calidad de vida laboral con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021?; los problemas específicos son: ¿Cómo la carga de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos? ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos? ¿De qué manera el apoyo directivo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos?

El conocimiento del estudio se justifica con las teorías contextualizadas para conocer y entender el comportamiento del recurso humano y generar acciones para fortalecer el compromiso organizacional. Los resultados del estudio permiten a la Administración del Ministerio Público en la ciudad de Iquitos, realizar acciones correctivas con el propósito de minimizar las dificultades que percibe el trabajador en su centro laboral para fortalecer el compromiso organizacional. Se justifica porque la metodología que emplea es la adecuada para el estudio de tipo correlacional y que podrá ser utilizada como referencia para otras investigaciones relacionadas.

En la investigación el objetivo general es: Determinar la forma como se relaciona el modo de vida laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021; los objetivos específicos son: Establecer cómo la carga de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos; Comprobar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos; Determinar la manera que el apoyo directivo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos.

Hipótesis general: Existe relación estadística significativa, entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. Hipótesis específicas: a) Existe relación estadística significativa ente la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos. b) Existe relación estadística significativa entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos, c) Existe relación estadística significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Britto et al. (2020), proponen “establecer los componentes que afectan el modo vida laboral causando alta rotación laboral en los empleados de las empresas In and Out”, (Tesis de maestría) Universidad Cooperativa de Colombia. Investigación no experimental de tipo cualitativo, transversal, diseño bibliográfico documental. No aborda o aplica a población alguna y la muestra es por conveniencia debido al tipo de investigación. Encontraron que la rotación del personal se relaciona con la calidad de vida laboral, satisfacción laboral y estructura organizacional, siendo la motivación psicosocial y bienestar que presenta menor relación. Concluyen que, la calidad de vida en el trabajo (CVL) son más afectadas por las jornadas laborales, luego las capacitaciones inapropiadas que trae consigo baja productividad, baja probabilidad de crecer profesionalmente y proyectos a futuro que desmotivan al empleado e incentivan a abandonar el puesto de trabajo. Se justifica la utilidad de resultados permiten inferir la CVL con la rotación del recurso humano para descubrir nuevas capacidades.

Para, Pinela y Donawa (2019) plantean como objetivo “desde la perspectiva teórica en los contextos universitarios, la importancia de la calidad de vida laboral y su efecto sobre el compromiso organizacional”. (Artículo) Universidad Continental del Ecuador. Utilizan la investigación bibliografía, perfila una amplia fundamentación teórica de los enfoques sobre la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Los apuntes respecto a la CVL, registran la complacencia del empleado a mejorar la efectividad de la institución. Por otra parte, el compromiso organizacional se constituye en una presión competitiva para sobrevivir y aumentar la capacidad de las instituciones. Concluyen que, cuando los mecanismos de CVL son percibidos por los docentes que produce como resultado satisfacción laboral, respuesta válida para causar efecto significativo y positivo en el compromiso organizacional. Se justifica el aporte del autor, permiten inferir desde otra realidad la importancia de la CVL y el efecto en la responsabilidad organizacional.

Por otra parte, Salazar (2018), tomó como objetivo “determinar la influencia de la variable satisfacción laboral en la variable compromiso organizacional”, (Tesis maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Estudio de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo, correlacional, en una muestra representativa de 229 colaboradores aplicó cuestionario de preguntas de compromiso organizacional sugerido por Meyer y Allen (1997). Se encontró 74,89% están satisfechos de ser supervisados, 67,96% satisfechos con el entorno físico, 60,57% con el gusto en prestaciones, 79,53% satisfechos intrínsecamente del trabajo, 73,97% satisfecho de su participación. Por otra parte, presenta 75,5% nivel de responsabilidad moderada; nivel ligera responsabilidad de continuidad y moderado compromiso normativo. Concluye existe relación significativa entre las variables estudiadas “satisfacción laboral y compromiso organizacional”. El aporte del autor, permiten inferir cómo las condiciones de trabajo influyen en el compromiso organizacional.

Además, Tello (2018), asume como objetivo establecer relación “compromiso organizacional y satisfacción laboral”. (Tesis maestría) Universidad Técnica de Ambato. Investigación encaminada a un enfoque cuali-cuantitativo, nivel descriptivo. La población de estudio fueron 63 trabajadores, siendo la muestra por conveniencia. Utilizo una encuesta de Allen y Meyer (1991) que presenta tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. Concluye: que los trabajadores exteriorizan una responsabilidad moderado en las tres dimensiones, enfatiza el compromiso efectivo y normativo comparando el compromiso de continuidad. El aporte del autor, permiten inferir desde la perspectiva social de responsabilidad como influye en el compromiso organizacional.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Narvaez (2020), asumió como propósito, “demostrar desde la perspectiva del colaborador académico universitario, 2020, cómo incide la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional”, (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo. Utilizó investigación cuantitativa, investigación básica, de tipo correlacional. La población estaba conformada por 84 colaboradores académico, muestreo de tipo probabilístico, se aplicó encuesta. Se encontró que el nivel del

componente afectivo es regular (50.0%), componente continuidad regular (45.2%), componente normativo regular (42.9%). Arriba que, la CVL incide en el "Compromiso Organizacional", según Chi Cuadrada = 31,775 y p – valor = ,000. Se justifica el aporte del autor, permiten inferir desde la perspectiva atributiva del trabajador como influye en el compromiso organizacional.

Por su parte, Cerrón (2020), plantea a manera de objetivo, "fundar la relación calidad de vida laboral y el compromiso organizacional", (Tesis maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Utilizó investigación descriptiva, correlacional, transversal, muestra estadística de 417 alumnos de posgrado en una universidad del estado y en la metrópoli de Lima. Aplicó como instrumento un cuestionario propio y otro cuestionario propuesto por Meyer & Allen (1993). Mediante el coeficiente de Spearman en 0.385, infiere correlación entre el soporte institucional y compromiso organizacional, seguridad laboral (0.445); integración al lugar donde labora (0.362); gusto por el sitio de trabajo (0.362); satisfacción por el trabajo (0.406); bienestar obtenido mediante el compromiso (0.361); progreso individual (0.509); gestión del lapso libre del trabajador (0.291); siendo todas las correlaciones estadísticamente positivas. Concluye que la CVL se relaciona de forma significativa y positiva con el compromiso organizacional. Se justifica el aporte del autor, permiten inferir desde la valoración subjetiva del trabajador como influye en el compromiso organizacional.

Por otra parte, Sánchez (2020), asumió como propósito, "establecer la existencia de Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Ferronor - Chiclayo", (Tesis maestría) Universidad César Vallejo. La tesis utilizó el diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 70 trabajadores (100%), utilizando la encuesta con escala ordinal. Encontró nivel medio CVL, siendo el compromiso organizacional en sus dimensiones; afectivo nivel bajo en 37.1%, de continuidad nivel medio en 38.6% y normativo de nivel alto en 34.3%. Concluye que, CVL influye en el compromiso organizacional del personal en la empresa Ferronor", presenta influencia modera fuerte de 0.772 bajo el analisis correlacional de Pearson. Se justifica el aporte, permiten inferir los resultados de otras situaciones institucionales.

Del mismo modo Riofrio, (2020), realizó estudio del nivel de motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, (Tesis de maestro) Universidad César Vallejo, utilizó investigación de tipo hipotético – deductivo, no experimental, nivel correlacional de corte transversal. Aplicó una encuesta basado en cuestionario para 35 personas y encontró 68.6% de retribución económica baja; 68.6% reconocimiento social bajo; 77.1% salario emocional bajo; compromiso afectivo bajo 57.1%; compromiso de continuidad bajo 71.4%; compromiso normativo bajo 71.4%. Concluye: existe estrecha correlación e incidencia reciproca entre motivación en el trabajo y el compromiso organizacional. Se justifica el aporte del autor, porque permiten inferir con los resultados de otras situaciones institucionales.

Asimismo, Guerra, (2017), realizó un estudio en VII – Dirección Territorial policial de Lima (DIRTEPO) 2016, intenta determinar relación entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores “, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Asumió investigación de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, tipo transversal, diseño descriptivo - correlacional. En una muestra de tipo censal en 90 personas, muestreo de tipo no probabilístico, aplicó técnica de encuesta de Minsa para valorar la satisfacción laboral y de Meyer para el compromiso organizacional. Encontró nivel de satisfacción laboral media en 53,3%; compromiso organizacional medio 52.2%. Concluye que, de acuerdo con el objetivo general “la satisfacción laboral se corresponde significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la VII – Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPO) 2016”. Se justifica el aporte del autor, permiten comparar los resultados de otras situaciones institucionales.

Finalmente, (Ziba, 2017), en su publicación “European Online Journal of Natural and Social Sciences” considera al compromiso organizacional como actitudes positivas y la calidad de vida como programa integral que aumenta la satisfacción del empleado. Estudio descriptivo inferencial, seleccionó de forma aleatoria simple 30 muestras, utilizó cuestionario fiable con 0.83 en la escala de alfa de Cronbach. Utilizo el analisis correlacional de Pearson y regresión múltiple mediante el SPSS22. Los resultados indica correlación positiva significativa entre la CVL y compromiso organizacional ($p < 0.001$), de los resultados the company

should attempt to raise organizational commitment among employees with special attention to participate them in organizational decisions

2.2 Enfoques conceptuales

2.2.1 Calidad de vida laboral

(Mahecha, 2019) defiende los programas de bienestar laboral para mejorar la CVL se relacionan con factores de salud mental y física con la finalidad de vigilar y evitar la desmotivación de los trabajadores. En el contexto del bienestar laboral, las necesidades del ser humano se relacionan con la motivación, que pretende un bienestar en nivel vida del trabajador; se contempla la presunción de jerarquía de necesidades propuesto por Abraham Maslow (1908 – 1970): Maslow afirma para buscar la satisfacción de necesidades se debe conseguir ciertos niveles jerárquicos, y que lo dividió en (5) niveles: Fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorealización, implica suplir primero las necesidades vitales (Fisiológicas, seguridad, sociales) y de orden psicológico que se establecen de acuerdo con la etapa de maduración, respetando entre lo vital o de supervivencia.

Por su parte Villegas, (2017), citando la teoría de los factores de Frederick Herzberg, supone que los individuos se desarrollan dentro de la organización por medio de satisfacción y cumplimiento de tareas y la relación que encuentra en su entorno laboral.

a) **Factores Higiénicos:** Son factores presentes en el entorno laboral, de tipo extrínseco, fuera del control del individuo: Sueldos y recompensas, políticas empresariales; correspondencia entre compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión; seguro laboral, desarrollo, conocimiento y afianzamiento.

b) **Factores motivacionales:** Relacionado con la experiencia personal respecto al cargo; factores que explican la energía y empeño del trabajador durante el ejercicio de sus actividades, son de tipo intrínsecos, están bajo el control de las personas: Logro y reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad;

La realidad laboral es trascendental en la vida de las personas, no solo porque dedican la mayor parte del tiempo a las actividades laborales, sino porque gracias a la actividad profesional obtienen recompensas económicas, materiales,

psicológicas y sociales que permiten desarrollar su propia identidad y cumplir con el rol que corresponde en la sociedad. De cierta forma esa realidad en el Perú se encuentra muy diferenciada, por una parte, se encuentran oportunidades de trabajo que invitan el desarrollo laboral e individual, en otros las circunstancias no garantizan el desarrollo laboral y personal por lo tanto no están garantizados la satisfacción de necesidades básicas. Para Gonzáles et al. (2008) indica que, la CVL, contempla situaciones concernientes con el trabajo, entre ellas el horario de horas de trabajo, el salario, condición ambiental laboral, bienes y servicios, posibilidad para desarrollar carrera y mantener vínculos físicos o emocionales, factores importantes que generen satisfacción y motivación laboral. Por su parte Cabezas (1998) citado por Rios (2016), sustenta que, el balance entre la demanda de trabajo y la capacidad para afrontarlos se relacionan con la calidad de vida, de tal manera que al trabajador permite desarrollar capacidades profesionales, familiares y personales. Asimismo, Flores y Madero (2012), sustentan que, la calidad de vida es una representación y un paradigma de trabajo que permite organizar, gobernar o componer de la mejor forma el recurso humano. También Espinosa y Morris (2016), soporta que, la calidad de vida en el trabajo posee elementos ecuanimes e intrínsecos. Otro argumento, la CVL, es la forma como los trabajadores viven rutinariamente con el entorno laboral que involucra el contexto físico, así como las retribuciones convenidas, inclusive las relaciones sociales entre trabajador - empresa.

Para Gómez, (2010), desde la perspectiva del empleo eventual las empresas implementan modelo de eficiencias de productividad como interés de la organización y por otra parte el bienestar del empleado, donde que el cargo que asume es concluyente en la CVL, generan premios intrínsecos que satisfacen y automotivan al trabajador.

Componentes de la calidad de vida profesional

Según, Grimaldo (2010) citado por Rios (2016), indica que la eficacia de vida profesional fue estudiada dentro del contexto del buen desempeño y que compone una variable importante para entender el mecanismo organizacional, y se pueden organizar sus indicadores en los siguientes grupos:

- a) **Cargas en el trabajo:** Se considera a aquellos requerimientos que el trabajador asume a lo largo de su jornada laboral, sea cantidad de trabajo, rapidez, abatimientos, presión para mantener la calidad. También se considera como carga de trabajo a los conflictos con otros integrantes de la organización, escaso tiempo para su vida personal, inadecuadas condiciones físicas en la empresa, las obligaciones de responsabilidad que asume, molestas interrupciones, y además aspectos que no permiten desarrollar una actividad normal en el trabajo. Por su parte, Arcos, (2017) mantiene que la sobre carga laboral puede tener efectos negativos en el compromiso organizacional. Al respecto Zenteno, (2021), opina que la carga de trabajo es por la falta de planificación, organización y motivación del trabajador. En otras palabras, el diseño del organigrama o un puesto bien diseñado contribuyen a productividad, por otra parte, es importante motivar al trabajador porque su contribución al enriquecimiento laboral.
- b) **Motivación intrínseca:** Está asociada a la motivación personal, creado por los componentes internos que establece la necesidad, consecuentemente la conducta causada y, orientada a la satisfacción profesional. Se incluye al prototipo de trabajo que despliega, motivación que experimenta, exigencia de capacitación, sostén familiar y ávido de creatividad. Añade Sánchez P. , (2017), la motivación intrínseca se produce cuando la profesión se desempeña con vocación. Aprende y crece en el ámbito laboral mejorando la actividad que desarrolla. Desde el argumento de la motivación, Contreras, (2018), respalda al concepto de motivación, indica que es la “estructura que apuntala los resultados, por su naturaleza humana”, requiere capital y esfuerzo.
- c) **Apoyo directivo:** Está relacionado con el soporte emocional que recibe un trabajador de la plana jerárquica en una organización tales como la posibilidad de expresar lo que siente y necesita, satisfacción con las remuneraciones, reconocimiento al esfuerzo, oportunidad para ser promocionado, soporte real de los jefes y compañeros de trabajo; asimismo, los resultados de su trabajo, autonomía al tomar decisiones, variedad de trabajo y la factibilidad de mostrar su creatividad.

Por su parte Casas, et al. (2003), define dimensiones conceptuales más relevantes, entre ellos:

Condiciones objetivas, destaca el entorno material, técnico, convenido, fructífero, profesional. Situaciones subjetivas, entre los más relevantes tenemos el mundo privado y contexto del trabajo, individuo y actividad competitiva, individuo y grupo laboral, grupo laboral e institucional, institución y función directiva.

Factores de la calidad de vida laboral

- a) **Condiciones de trabajo:** Contexto relaciona elementos que determinan el escenario en que vive el trabajador, es decir todo tipo aspectos del trabajo que trae consigo consecuencias negativas para la salud del trabajador, están incluidos los aspectos ambientales, tecnológicos, la estructura organizacional y la organización del trabajo. La (OIT) citado por Rios (2016) define, como el conjunto de elementos que participan en una actividad laboral sean estos técnicos y sociales y, que inciden en el bienestar físico e intelectual del trabajador.
- b) **Salud y seguridad ocupacional:** De acuerdo con la ley N° 29783, Ley de la seguridad y salud en el trabajo (El Peruano, 2016), el contratante responde en el centro laboral mediante la base de medios y situaciones que proteja la vida, la salud, en favor del servidor y el bienestar de aquellos con relación colateral, brindan valores o estén en el entorno del centro de trabajo. Es un reto cumplir la normativa frente a los métodos aplicados en la resolución de problemas de salud del trabajador.
- d) **Clima laboral:** Para (Bizneo, 2021), el Clima Laboral, es definida como el entorno físico y humano, donde los trabajadores realizan sus labores cotidianas. Por su parte Cabrera (1999) citado por Rios (2016) afirma que, el Clima Laboral representa la cultura empresarial, es decir la característica propia de la empresa; es ahí donde los trabajadores manifiestan sus habilidades o problemas que inciden en la productividad.
- e) **Estrés laboral:** En el contexto empresarial, el estrés laboral es una consecuencia de las situaciones diversas que vive el trabajador en su entorno de trabajo, siendo un problema de salud frecuente y que afecta de

forma negativa. (PREVECON, 2018), indica que el estrés laboral se presenta ante la existencia de “inseguridad entre el requerimiento laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirlas de manera eficiente”. Los trabajadores presentan estrés laboral por muchas razones entre ellas: Exceso de compromiso en el trabajo, sobre carga laboral, relaciones humanas conflictivas, condición laboral inadecuada. Las personas que sobrellevan estrés, son poco colaboradoras, presentan ansiedad, incrementan consumo de alcohol y cigarrillos, que llegan a niveles excesivos.

- f) **Las remuneraciones:** De acuerdo con Economipedia.com, (2020), las remuneraciones es todo tipo de estipendio o retribuciones que recibe el trabajador en compensación por los bienes y servicios que presta a un tercero. En otro orden, está referido a todo pago o contrapartida entre dos o más partes por el suministro de algún componente necesario. Las remuneraciones también comprenden beneficios, o rendimientos obtenidos por una persona.

2.2.2 Compromiso organizacional

El estado psicológico del trabajador en la organización es significativo, porque se considera un factor determinante en su desempeño, por eso es importante su estudio y medir hasta qué nivel se encuentra el trabajador comprometido con la organización en el que labora enmarcados a objetivos y metas empresariales. Según Martínez (2016) citado por Ramírez y Mapén (2019) sustentan al compromiso organizacional como factor fundamental para el estado, debido que el desarrollo de la sociedad es su competencia por tanto estudiar, analizar y observar la actividad humana amerita una mejor distribución de los recursos disponibles. Eso implica que el trabajador como elemento de la sociedad se encuentra disconforme, traslada las manifestaciones negativas a su centro laboral y reduce la eficiencia empresarial. Por su parte Loli (2007) citado por Cerrón (2020), indica que el compromiso laboral permite conseguir productividad y calidad en las empresas para ser competitivos en el mercado. Del mismo modo citando a Meyer y Allen (1991), indican que, la responsabilidad organizacional es

una situación psicológica que admite vinculación entre un trabajador y una organización. Por otra parte, Hahn citado por Arcos (2017), caracteriza el compromiso organizacional de estado psicológico positivo que experimenta los empleados en relación con su empresa. Algunos autores sostienen que el indicio que contribuye a alcanzar la rotación de personal, ausentismo y rendimiento laboral es nivel de compromiso organizacional. En ese sentido las organizaciones deben fortalecer la relación laboral mediante la responsabilidad organizacional para enriquecer las mismas. Ese vínculo se logra mediante la continuidad actitudinal y comportamental. Por su parte Hurtado, (2017) sustenta que la revisión literaria ha permitido reconocer tres perspectivas teóricas diferentes:

- a) **Perspectiva del intercambio social:** Delimita el compromiso como “la relación que forma el individuo con su institución, producto de poca inversión que perfecciona a lo largo del tiempo”. Se relaciona con la responsabilidad instrumental o de intercambio generado entre personas y el entorno social. Esta perspectiva está relacionada con el componente continuidad.
- b) **Perspectiva de atribución:** Perspectiva vinculado a la dimensión “Ética del trabajo”, donde que el individuo adquiere una obligación por el compromiso de realizar ciertas actividades voluntarias, explícitas e irrevocable. Se relacionado con la dimensión normativa.
- c) **Perspectiva psicológica:** Postula el compromiso dependiente de la reciprocidad que conserva el trabajador con la organización, ya que la persona espera recoger recompensa psicológica, tales como reconocimiento en su grupo de trabajo, de la forma que sienta que su trabajo es importante y que la organización reconoce, Perspectiva que se relaciona con el componente afectivo.

Mecanismos del compromiso organizacional

Según García y Foraro (2016) citado por Narvaez (2020), indica que, partiendo del compromiso organizacional, el componente debe ser dinámico que nace y se desarrolla dentro de tres niveles de actuación, entre ellos como individuo, como grupo y como institución. Por otra parte, la afiliación dentro del

contexto económico entre la empresa – trabajador, es una aceptación de valores y anhelos, cuyos componentes psicológicos están inmersos en el compromiso organizacional. El compromiso puede ser un componente que adopte la dirección empresarial para valorar la lealtad y vinculación del trabajador con la organización. Allen y Meyer citado por Flores & Madero (2012) mencionan que, existen tres tipos de compromisos:

- a) **Compromiso afectivo:** Esta referido al apego emocional de un trabajador hacia su empresa que lo motiva a permanecer en ella por encima del salario que percibe. Asevera Sifuentes et al. (2012) citado por (Narváez, 2020) que es frecuente que un trabajador no perciba la correspondencia entre sus valores y los de la empresa, muy a pesar, el trabajador presenta sentido de pertenencia, y demuestra actitudes que surgen de forma espontánea que se convierten en parámetros de actuación personal comprometido sin ser obligado es decidir de manera voluntaria.
- b) **Compromiso de continuidad:** Comprende la dificultad que percibe el trabajador para modificar su relación de su compromiso afectivo e intención de conducta con la organización. Arias et al. (2003), indican que, el compromiso de continuidad, el compromiso de conveniencia, es muy posible hallar en la razón de la persona respecto a la inversión de tiempo – esfuerzo, que perdería dejar la organización. En otras palabras, el trabajador hace sus cálculos de costo beneficio acumuladas y resultantes en la organización, pues valora el índice de desocupación en la sociedad y que lo va a ser difícil conseguir empleo en otra organización.
- c) **Compromiso normativo:** Comprende el deber o el reconocimiento de honestidad hacia la institución en contraprestación a capacitaciones u otros beneficios colaterales que percibe como trabajador. Arias et al. (2003), indica, el compromiso normativo conduce al deber de proporcionar una correspondencia y ser recíproco de quien recibe algún beneficio y que por moral interna debe ser retribuido.

Estos compromisos parten de la premisa como factor común de que cada tipo de compromiso debe tener una influencia en la decisión del individuo de renunciar o permanecer en su centro laboral. Por su parte (Arcos, 2017) relaciona el compromiso organizacional con el tipo de

contrato, entre ellos: Compromiso afectivo por tipo de contrato; responsabilidad de continuidad y normativo por tipo de contrato.

El Ministerio Público

El Ministerio Público, es un “organismo autónomo” del estado peruano, se rige mediante ley N° 23230 y decreto legislativo N° 52, Ley Orgánica del Ministerio Público, sus principales funciones son: Defender la legalidad, el derecho del ciudadano y el interés público. Representa a la sociedad en juicios públicos, tales como defensa de las familias, a menores de edad y discapacitados, así también temas de interés social. Vela por la prevención del delito dentro de sus facultades e independencia de los órganos fiscales. De acuerdo con el artículo N° 30, cuenta con autonomía presupuestal, el ejercicio de la fiscalía lo constituye la Junta de fiscales Supremos.

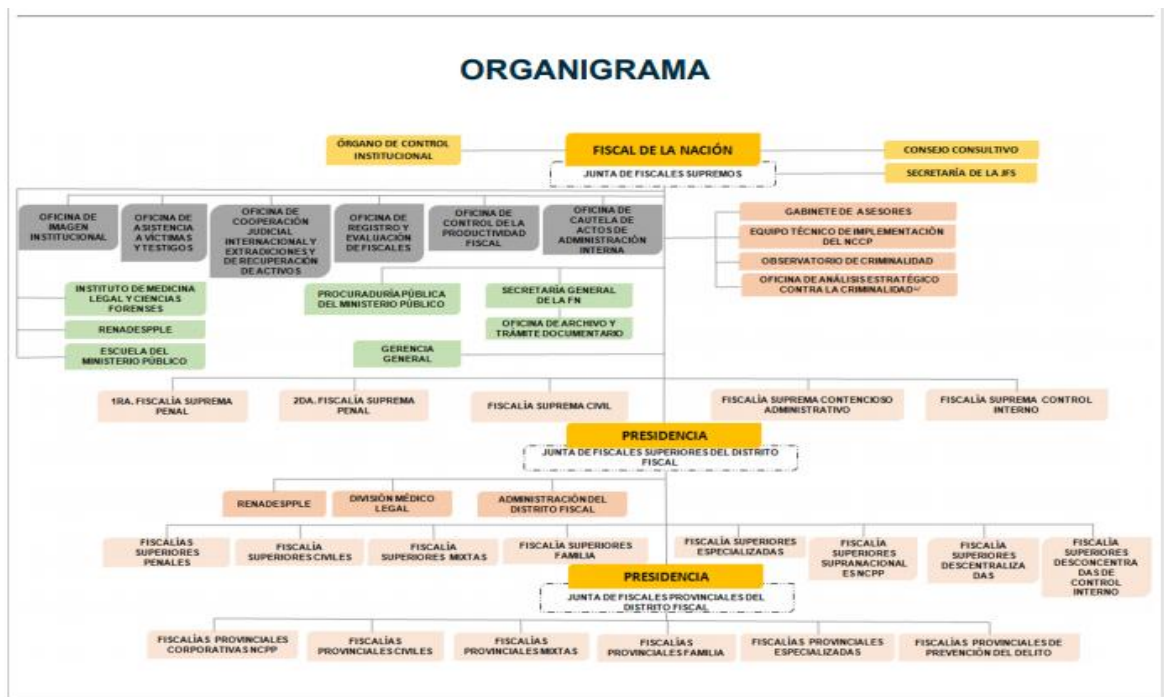
La autoridad nacional de control del Ministerio Público posee sede central en la ciudad de Lima, posee jurisdicción en toda la república mediante sedes descentralizadas y por módulos itinerantes.

De acuerdo al proceso de modernización Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Artículo N° 59, la administración del Distrito fiscal, es el órgano encargado de servir de soporte administrativo indispensable para el funcionamiento de las unidades organizadas del distrito fiscal.

Asume las siguientes funciones:

- a) Dirige, administra y supervisa los procedimientos y métodos de planeamiento, recursos humanos. Logísticos y presupuestal en el distrito fiscal, en concordancia con las normas vigentes del presupuesto público y normas internas de la institución.
- b) Formula y consolida el plan de trabajo institucional y presupuesto anual del distrito fiscal; coordina con la oficina de planeamiento y presupuesto.
- c) Consolida el requerimiento de bienes, servicios y recurso humanos de acuerdo al cuadro de necesidades del distrito fiscal.
- d) Atiende requerimiento de bienes y servicios en unidades orgánicas del distrito fiscal.

- e) Formula el requerimiento de los recursos financieros para la atención directa de gastos fijos y corrientes.
- f) Administra el fondo para pagos en efectivo
- g) Aprueba viáticos para el personal del distrito fiscal en coordinación con la presidencia de la Junta de Fiscales.
- h) Gestiona y tramita el alquiler y mantenimiento de locales e infraestructura en el distrito fiscal.
- i) Para desarrollar actividades del distrito fiscal, promueve y formula proyectos de inversión pública.
- j) Dirige y supervisa la consolidación y elaboración mensual de las estadísticas en el distrito fiscal, coordina con la oficina principal de planificación y presupuesto.
- k) Administra el almacenamiento de bienes incautados del distrito fiscal en concordancia con la gerencia central de servicios fiscales.
- l) Realiza otras funciones asignadas por la presidencia de la Junta de Fiscales Superiores con dependencia funcional y administrativamente del Gerente General



Fuente: Oficina de Administración del distrito fiscal de Loreto

Figura 1. Estructura orgánica del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

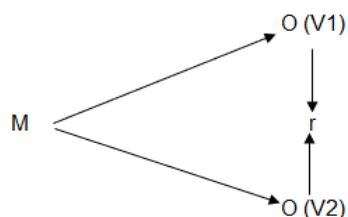
3.1.1 Tipo de investigación

El estudio de CVL con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, asume investigación de tipo descriptiva debido a que refiere a una realidad absoluta y medible, donde se genera conocimientos a base de comparar datos, manejando datos cuantitativos. Salinas, (2012). La investigación propuesta fue de tipo básica, porque permitió obtener conocimientos, Hernández y Mendoza (2018). El paradigma positivista, se sustenta en la investigación porque apela como objetivo demostrar mediante hipótesis por medios estadísticos. Ramos, (2015). En ese sentido fue investigación de tipo correlacional, debido a que asume como propósito conocer la relación que existe entre variables de estudio. Hernández y Mendoza, (2018)

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño utilizado es de tipo no experimental, según Vélez, et al. (2012), debido a que los acontecimientos se observaron tal cual se dan en el contexto laboral existente en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, para luego ser analizados; fue de tipo cuantitativa según Mousalli-Kayat, (2015), debido a que como estrategia recopila y analiza datos. Por su alcance temporal fue de tipo transversal porque recopila información en un periodo de tiempo sobre una muestra definida. Hernández et al.(2014)

Se utilizó el siguiente diseño



Donde

M = Muestra de estudio

O (V1) = Calidad de vida laboral (CVL)

O (V2) = Compromiso organizacional

r = Relación entre CVL y Compromiso organizacional

3.2 Variable y operacionalización de variables

Definición conceptual

Una variable es una característica observable o cualidades de un individuo o de un objeto de estudio que esta propensa a adquirir diferentes valores que se pueden medir. (Económica, 2021).

(V1) = Calidad de vida laboral

Gonzales (1996) citado por Cerrón (2020), indica que la CVL, es la valoración subjetiva del trabajador, como el integro de recompensas que logra del contexto laboral asociado a la necesidad del empleado.

Variable (V2) = Compromiso organizacional

Robbins (2004) citado por Cerrón (2020), sustenta que el compromiso organizacional, se entiende como la persistencia o la dimisión del trabajador en la organización.

Definición operacional

Es una demostración en el proceso de investigación para valorar las variables de estudio.

Dimensiones

En la investigación las dimensiones son los aspectos propios de las variables que son examinados. La variable (V1), calidad de vida laboral (CVL), fueron estudiados mediante componentes relacionados con la carga en el trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. La variable (V2), Compromiso organizacional, fueron estudiados mediante los componentes afectivos, de continuidad y normativo.

Indicadores

Los indicadores son propiedades del objeto de estudio, que podrán ser observados y cuantificados. Cada variable cuenta con 20 indicadores.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población de estudio comprendió a los servidores que laboran en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, siendo un total de 83 unidades de investigación. En ese sentido, la población comprende el conjunto de personas o especies con particularidades análogas que se encuentra en un momento y lugar determinado. (Westreicher, 2021)

Tabla 1.

Distribución de la población de estudio

| CARGO ESTRUCTURAL | | N |
|--------------------------|-----------------------------|-----------|
| 1 | Administrador | 1 |
| 2 | Analista | 11 |
| 3 | Especialista administrativo | 13 |
| 4 | Asistente administrativo | 16 |
| 5 | Operador administrativo | 42 |
| Total | | 83 |

Fuente: oficina de personal de la Administración en el Ministerio Público

Criterios de inclusión

- a) Fueron incluidos los servidores de la Administración del Ministerio Público que aceptaron participar en la investigación.
- b) Fueron incluidos los servidores de la Administración del Ministerio Público que se encuentran laborando de manera semipresencial y virtual.

Criterios de exclusión

- a) No fueron incluidos los servidores de la Administración del Ministerio Público que se encontraban con licencia sindical, de vacaciones y que no aceptaron participar en la investigación.

- b) No fueron incluidos los servidores de la Administración del Ministerio Público que se encontraban convalcientes del COVID 19.

3.1.2 Muestra

En la investigación la muestra fue una porción representativa de la población, es decir un subconjunto o parte de la población de servidores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. (Ventura - León, 2017)

La muestra fue calculada mediante el siguiente método estadístico:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

| | | |
|--|---|------|
| El grado de confianza fue al | = | 95% |
| N = Población de participantes | = | 83 |
| Z = Valor de la distribución normal estándar | = | 1.96 |
| P = Probabilidad de la población con asume interés | = | 50% |
| Q = 1-P Probabilidad de la población que no toma interés | = | 50% |
| E = Máximo error permisible | = | 5% |
| n = Tamaño de la muestra | | |

Remplazando los datos en la formula tenemos que la muestra fue:

$$n = \frac{83*(1.96)^2 * 0.5*0.5}{(0.05^2)* (83-1)+ (1.96)^2 0.5 * 0.5} = \frac{79.713}{1.1654} = \boxed{68}$$

El tamaño de la muestra quedó establecido en 68 unidades que comprende a los servidores de la Administración del Ministerio Público y que se distribuye mediante la fijación proporcional $68/83 = 0.819277108$

Tabla 2.

Distribución de la muestra estadística

| | CARGO ESTRUCTURAL | N | FIJACIÓN PROPORCIONAL | N |
|---|-----------------------------|----------|------------------------------|----------|
| 1 | Administrador | 1 | 0.819277108 | 1 |
| 2 | Analista | 11 | 0.819277108 | 9 |
| 3 | Especialista administrativo | 13 | 0.819277108 | 11 |
| 4 | Asistente administrativo | 16 | 0.819277108 | 13 |
| 5 | Operador administrativo | 42 | 0.819277108 | 34 |
| | Total | 83 | | 68 |

Fuente: Tabla 1

3.1.3 Muestreo

En la investigación el muestreo comprende reglas, procedimientos y criterios que se utilizan para obtener la cantidad de componentes de la muestra. Por ser una investigación cuantitativa el muestreo fue de tipo probabilísticos, debido que las características de la población presentan la misma posibilidad de ser elegidos. (López, 2004)

3.1.4 Unidad de analisis

En la investigación la unidad de analisis comprende a todos los servidores de la Administración del Ministerio Público en la ciudad de Iquitos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En la investigación se manejó la encuesta, que son una serie de preguntas que permitieron reunir información relacionado con la CVL y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. En otras palabras, la encuesta es una técnica para recoger información cualitativa o cuantitativa de una población estadística. (Westreicher, 2021).

Las técnicas de investigación suministran pautas para concretar las etapas del producto científico, complementa al investigador para utilizar un instrumento que permita aplicar los métodos. (Calero, 2007)

Las técnicas refieren al compromiso que asume el investigador, se admite conocimiento con antelación en cuanto al beneficio y cuidado. (Carrasco, 2006)

3.4.2 Instrumentos

La información relevante obtenida fue mediante la aplicación del cuestionario de preguntas. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) indica que, el cuestionario “es un grupo de interrogantes relacionado a una o más variables a calcular”. El cuestionario utilizado para valorar la variable (V1) CVL fueron observadas mediante 20 ítems, con respuesta de tipo ordinal mediante escala de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo, que serán distribuidas en las siguientes dimensiones (Anexo 3):

- Carga de trabajo, (6) preguntas; motivación intrínseca, (7) preguntas; apoyo directivo, (7) preguntas.

Por otra parte, el cuestionario para valorar la variable (V2) compromiso organizacional fueron observados mediante 20 ítems, con respuesta de tipo ordinal en escala de tipo Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; que fueron distribuidas en las siguientes dimensiones (Anexo 3): Compromiso afectivo, (8) preguntas; compromiso de continuidad (8) preguntas; compromiso normativo (4) preguntas. (Anexo 3 y 4)

Para una mejor interpretación de los resultados se aplicó el siguiente baremo:

Tabla 3.

Puntaje para las dimensiones de la CVL y compromiso organizacional

| VARIABLES/DIMENSIONES | Bajo | Medio | Alto |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Calidad de vida laboral (CVL) | De 20 a 46 puntos | De 47 a 73 puntos | De 74 a 100 puntos |
| Carga de trabajo | De 6 a 13 puntos | De 14 a 21 puntos | De 22 a 30 puntos |
| Motivación intrínseca | De 7 a 15 puntos | De 16 a 24 puntos | De 25 a 35 puntos |
| Apoyo directivo | De 7 a 15 puntos | De 16 a 24 puntos | De 25 a 35 puntos |
| | Malo | Regular | Bueno |
| Compromiso organizacional | De 20 a 46 puntos | De 47 a 73 puntos | De 74 a 100 puntos |
| Compromiso afectivo | De 8 a 18 puntos | De 19 a 29 puntos | De 30 a 40 puntos |
| Compromiso de continuidad | De 8 a 18 puntos | De 19 a 29 puntos | De 30 a 40 puntos |
| Compromiso normativo | De 4 a 8 puntos | De 9 a 13 puntos | De 14 a 20 puntos |

Fuente: Elaborado por el tesista.

Validez de contenidos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), los instrumentos deben ser confiables, validados y objetivos; en ese sentido la validez de contenido es un procedimiento que permite obtener desde las perspectivas de los expertos la calificación adecuada para seguir en el proceso de recolección de información relevante a investigar. Para tal propósito se invitó a tres expertos dedicados a la investigación en los centros de estudio superior para exponer sus opiniones del instrumento (Anexo 5). Para determinar la razón de contenidos se utilizó el método Lawshe si son adecuados o inadecuados y que fueron citados por Galicia at el. (2017), siendo el $RVC = (ne - N/2) / N2$ (Anexo 6)

Donde que:

RVC = Razón de validez

N = Número de expertos.

ne = Número de expertos que indican que el ítem es esencial en la investigación

$$RVC = (3 - 3/2) / N2$$

Análisis de confiabilidad

Para establecer la confianza del instrumento, se empleó el índice Alfa de Cronbach, con la finalidad de señalar la consistencia interna del instrumento. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), indican que la fiabilidad de un instrumento está referido al grado en que se utiliza repetidamente al mismo sujeto de estudio, casos o muestras, y producen resultados iguales. (anexo 7)

El Alfa de Cronbach (0.947) que se obtuvo en esta investigación para la variable calidad de vida laboral, resulta muy alta.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,947 | 20 |

El Alfa de Cronbach que se alcanzó en esta investigación para la variable compromiso organizacional, consiguió un índice de ,912 de magnitud muy alta.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,912 | 20 |

3.5. Procedimientos

Para obtener los datos en la investigación, se realizó las siguientes actividades que a continuación se describe:

- a) Se elaboró el instrumento teniendo en cuenta el propósito de estudio.
- b) Se identificó la información relevante para cada variable.
- c) Se invitó a expertos para validar el instrumento de investigación.
- d) El cuestionario fue valorado mediante la prueba del índice del Alfa de Cronbach.
- e) Se solicitó consentimiento informado a la Jefatura de Administración del Ministerio Público de la ciudad de Iquitos.
- f) Se capacitaron a 2 encuestadores.

- g) Se aplicó la encuesta de forma semi presencial y virtual, utilizó correos, WhatsApp a 68 servidores que laboran en la Administración del Ministerio Público de la ciudad de Iquitos.
- h) Concluida la encuesta se codificaron los datos y luego se confeccionó una base datos en una hoja Excel. (Anexo 8)

3.6 Métodos de analisis de datos

La indagación es científica es admitida al estar sostenida en información demostrable que manifiesta lo que procura señalar en la hipótesis planteada. Torres y Salazar,(2019); en ese sentido los datos regulados, permitieron elaborar la vista de variables en el aplicativo SPSSV25, luego fueron remitidos a la vista de datos. Para realizar el análisis cuantitativo, se utilizó el análisis descriptivo de frecuencias sobre la matriz del software estadístico. Para realizar el examen correlacional en concordancia con los objetivos e hipótesis, se manejó la prueba de correlación de Pearson y Rho de Spearman, sugerido por Dagnino, (2014) al 95% nivel de confianza y nivel de significancia estadística $\alpha = 0,05$; con valor de $p < 0,05$ para aceptar la hipótesis planteada. Este resultado se obtuvo ejecutando el análisis de la estadística descriptiva de tablas cruzadas; resultados que se exponen en tablas y figuras.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se respetó los derechos del servidor que laboran en el área de Administración del Ministerio Público de la ciudad de Iquitos; asimismo se respetó los derechos de autor citando de acuerdo a las normas APA séptima versión en marco teórico. Por otra parte, se respetó la confidencialidad de los datos proporcionados por los entrevistados, y no se signaron nombres ni apellidos o códigos de identificación del servidor.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

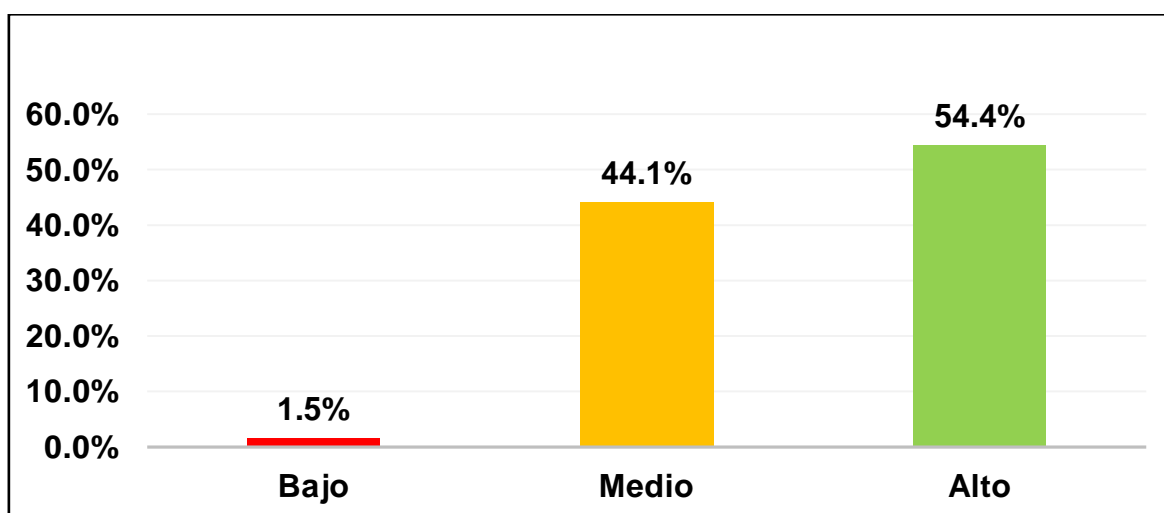
4.1.1 Análisis de resultados

Tabla 4.

Nivel de Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

| Nivel | Escala | N° | % |
|--------------|----------|-----------|-------------|
| Bajo | 20 a 46 | 1 | 1.5% |
| Medio | 47 a 73 | 30 | 44.1% |
| Alto | 74 a 100 | 37 | 54.4% |
| Total | | 68 | 100% |

Fuente: Aplicación del cuestionario de CVL de los trabajadores, de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 4.

Figura 2, Nivel de CVL de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

Interpretación

En la tabla 4, del análisis pertinente relacionado con la CVL de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, del 100% (n=68) encuestados; 54.4% (n=37) perciben nivel alto de condición de vida en el trabajo; 44.1% (n=30) percibe nivel medio y 1.5% (n=1) perciben nivel bajo. Se

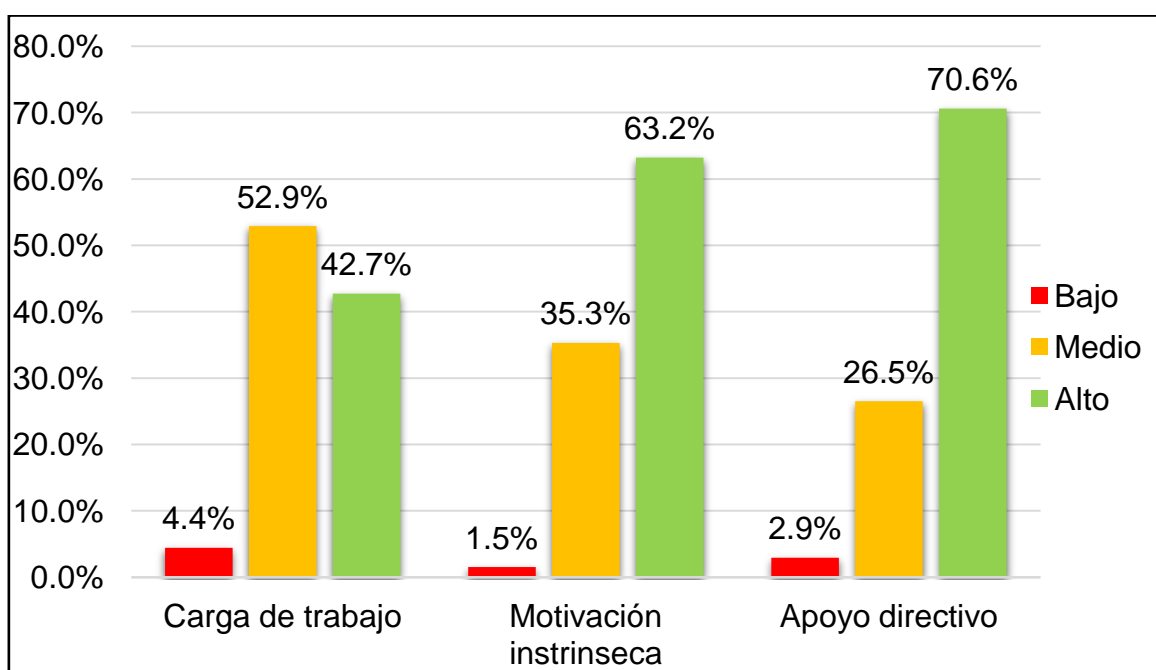
infiere que los servidores en Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, se percibe nivel alto (54.4%) la calidad de vida en el trabajo.

Tabla 5.

Nivel de dimensiones de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

| Nivel | Dimensiones | | | | | |
|--------------|------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------|---------------|
| | Carga de trabajo | | Motivación intrínseca | | Apoyo directivo | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 3 | 4.4% | 1 | 1.5% | 2 | 2.9% |
| Medio | 36 | 52.9% | 24 | 35.3% | 18 | 26.5% |
| Alto | 29 | 42.7% | 43 | 63.2% | 48 | 70.6% |
| Total | 68 | 100.0% | 68 | 100.0% | 68 | 100.0% |

Fuente: Aplicación cuestionario de CVL de los trabajadores, de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 5.

Figura 3. Nivel de dimensiones de CVL de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

Interpretación

En la tabla 5 del análisis respectivo respecto a la amplitud de la CVL de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, se obtiene:

Del 100% (n=68) encuestados, el 52.9% (n=36) perciben que la carga de trabajo presenta nivel medio; el 42.7% (n=29) el nivel es alto y el 4.4% (n=3) percibe nivel bajo de carga de trabajo.

Del 100% (68) encuestados, el 63.2% (n=43) perciben que la motivación intrínseca es alta; asimismo 35.3% (n=24) percibe nivel medio y el 1.5% (n=1) percibe nivel bajo de motivación intrínseca.

Del 100% (68) encuestados, el 70.6% (n=48) perciben nivel de apoyo directivo alto; asimismo 26.5% (n=18) percibe nivel medio y el 2.9% (n=2) percibe nivel bajo de apoyo directivo.

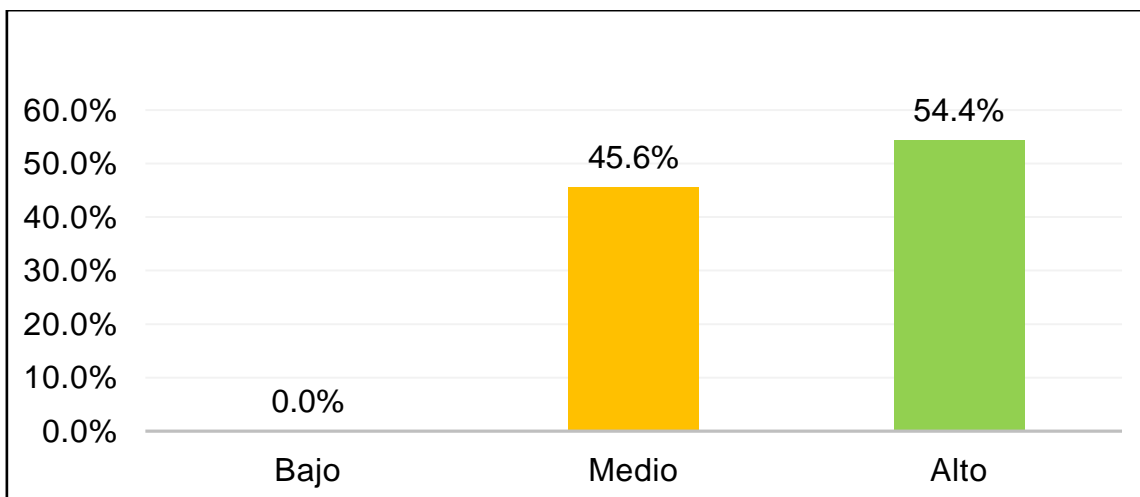
De los datos se infieren la magnitud de condiciones de vida en el trabajo de los servidores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, presentan promedio de nivel alto (58.8%).

Tabla 6.

Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

| Nivel | Escala | N° | % |
|--------------|---------------|-----------|---------------|
| Bajo | 20 a 46 | 0 | 0.0% |
| Medio | 47 a 73 | 31 | 45.6% |
| Alto | 74 a 100 | 37 | 54.4% |
| Total | | 68 | 100.0% |

Fuente: Aplicación cuestionario de compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 6.

Figura 4. Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

Interpretación

En la tabla 6, del análisis respectivo a la responsabilidad de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, del 100% (n=68) encuestados; 54.4% (n=37) perciben que el nivel del compromiso laboral es alto; 45.6% (n=31) perciben nivel medio y el 0,0% (n=0) no perciben compromiso laboral.

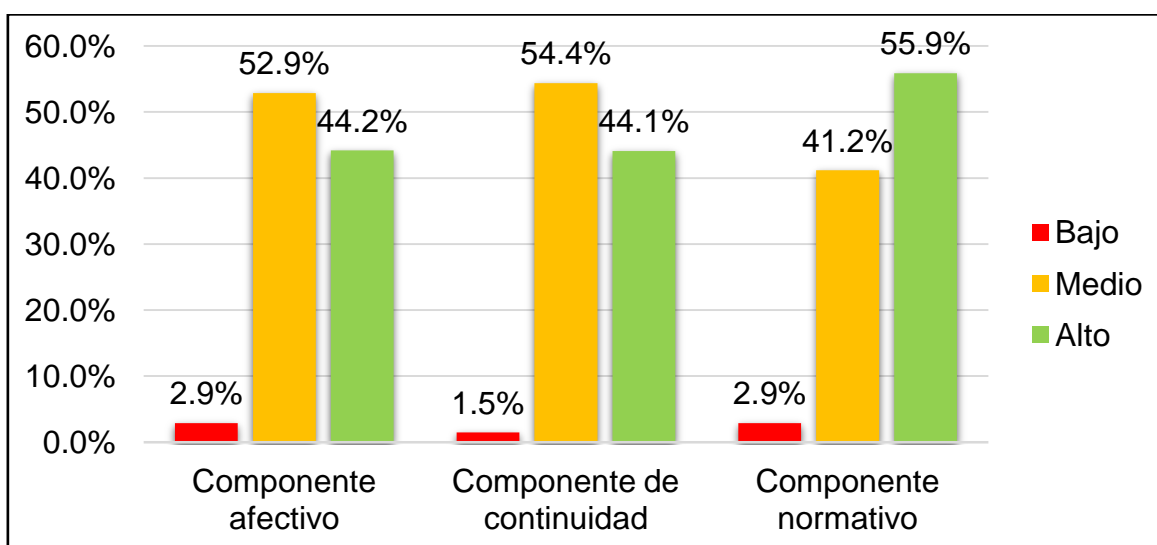
Se infiere que el deber de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público 2021, es de nivel alto (54.4%).

Tabla 7.

Nivel de dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

| Nivel | Componente afectivo | | Componente de continuidad | | Componente normativo | |
|--------------|---------------------|---------------|---------------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 2 | 2.9% | 1 | 1.5% | 2 | 2.9% |
| Medio | 36 | 52.9% | 37 | 54.4% | 28 | 41.2% |
| Alto | 30 | 44.2% | 30 | 44.1% | 38 | 55.9% |
| Total | 68 | 100.0% | 68 | 100.0% | 68 | 100.0% |

Fuente: Aplicación cuestionario de compromiso organizacional de los trabajadores, de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 7.

Figura 5. Nivel de dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

Interpretación

La tabla 7 muestra el análisis relativo a la magnitud del compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, muestran:

Del 100% (n=68) encuestados, el 52.9% (n=36) perciben que el componente afectivo presenta nivel medio; 44,2% (n=30) perciben nivel alto y el 2.9% (n=2) presente nivel bajo.

Del 100% (n=68) encuestados, el 54,4% (n=37) perciben que el componente de continuidad presenta nivel medio; asimismo 44,1% (n=30) percibe nivel alto y el 1.5% (n=1) percibe nivel bajo el componente de continuidad.

Del 100% (n=68) encuestados, el 55,9% (n=38) perciben que el nivel del componente normativo es alto; asimismo 41.2% (n=28) percibe nivel medio y el 2.9% (n=2) percibe nivel bajo del componente normativo.

Se infiere nivel medio (49.5%) en las dimensiones del compromiso organizacional.

4.1.2 Prueba de normalidad

Tabla 8.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov de Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores.

| Variable / dimensiones | Estadístico de prueba | GI | Sig. asintótica |
|----------------------------------|------------------------------|-----------|------------------------|
| Calidad de vida laboral | 0.077 | 68 | ,200 |
| Carga de trabajo | 0.174 | 68 | ,000 |
| Motivación intrínseca | 0.157 | 68 | ,000 |
| Apoyo directivo | 0.095 | 68 | ,200 |
| Compromiso organizacional | 0.096 | 68 | ,200 |
| Componente afectivo | 0.148 | 68 | ,001 |
| Componente continuidad | 0.117 | 68 | ,022 |
| Componente normativo | 0.175 | 68 | ,000 |

Fuente: Aplicación cuestionario de CVL y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

Interpretación

La tabla 8, advierte la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov en una muestra superior a 50 ($n > 50$), ensaya la regularidad de datos de las variables en estudio, indica el nivel de significancia estadística, según p-valor $< 5\%$ ($p < 0,05$). De los datos obtenidos se infiere que no se distribuyen de forma normal; por consiguiente, es conveniente utilizar ensayos no paramétricos de correlación de Rho de Spearman y Rs de Pearson según sea el caso del cruce de variables para encontrar la relación.

4.2 Contratación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general de la investigación

Tabla 9.

Correlación: Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

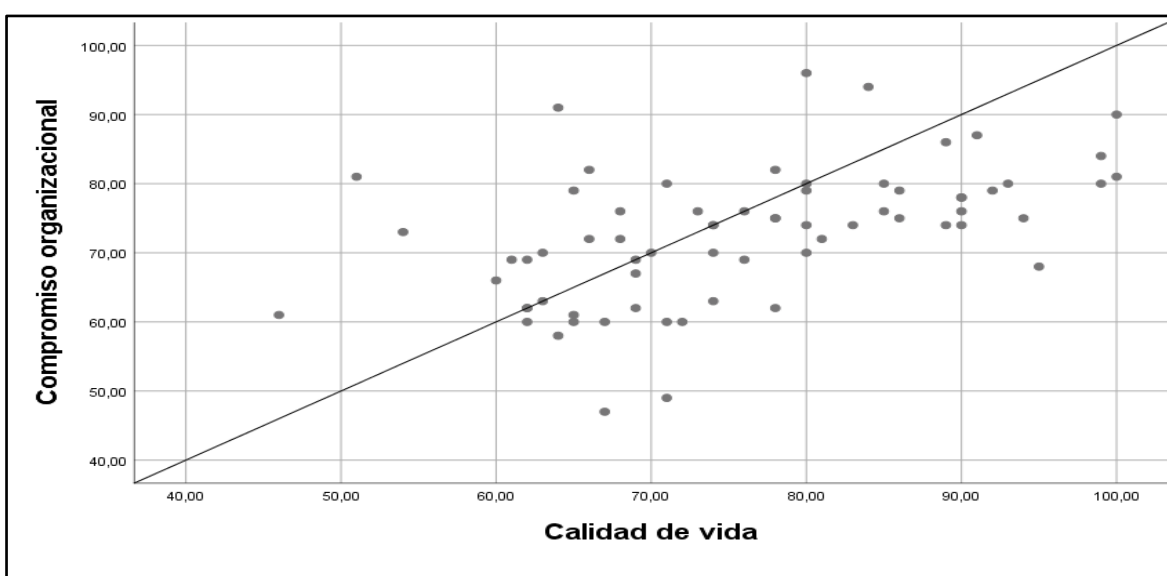
| | Correlación de Pearson | Calidad de vida laboral |
|----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Compromiso organizacional | Pearson | ,502** |
| | Significación aproximada | ,000 |
| | N de casos válidos | 68 |

Fuente: Aplicación cuestionario de CVL y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

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

Interpretación

La tabla 9 muestra la correlación positiva media (0.502) de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$), significa que la CVL presenta relación directa y significativa la CVL con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 9.

Figura 6. Correlación CVL y compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

4.2.2 Hipótesis específicas de la investigación

a) Hipótesis específica (1)

Tabla 10.

Correlación: Carga de Trabajo y Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

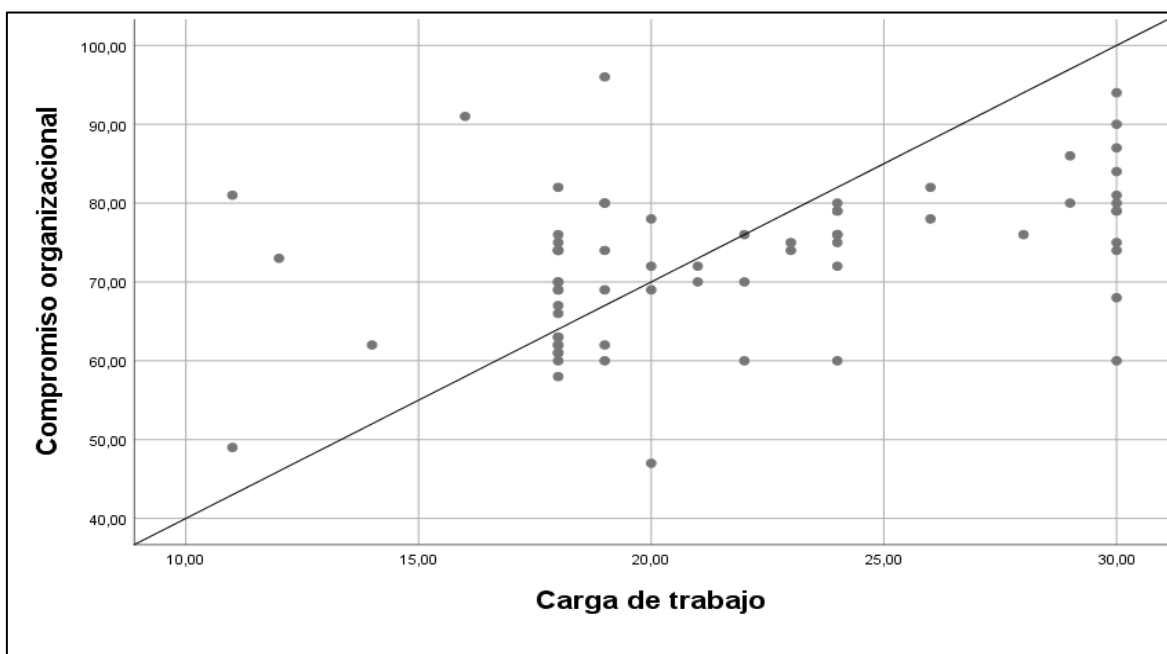
| | Rho de Spearman | Carga de trabajo |
|----------------------------------|--------------------------|------------------|
| Compromiso organizacional | Rho de Spearman | ,434** |
| | Significación aproximada | ,000 |
| | N de casos válidos | 68 |

Fuente: Aplicación cuestionario de CVL y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

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

Interpretación

En la tabla 10 se infiere magnitud de correlación positiva media (0.434), según el coeficiente Rho de Spearman, nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$), entre carga de trabajo y compromiso organizacional del trabajador en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 10

Figura 7. Correlación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

b) Hipótesis específica (2)

Tabla 11.

Correlación: Motivaciones Intrínsecas y Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

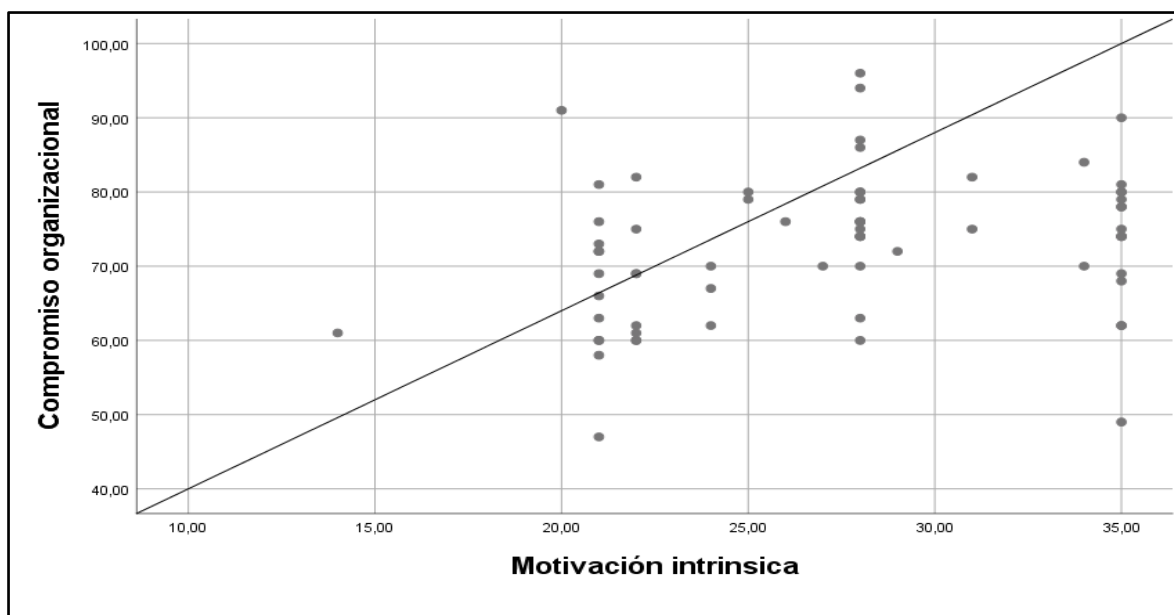
| | Rho de Spearman | Motivación intrínseca |
|----------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Compromiso organizacional | Rho de Spearman | ,309* |
| | Significación aproximada | ,010 |
| | N de casos válidos | 68 |

Fuente: Aplicación cuestionario de CVL y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

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

Interpretación

Según tabla 11 se infiere magnitud de correlación positiva media (0.309) según correlación de Spearman, nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$), representa que la motivación intrínseca se encuentra relacionada de forma directa y significativa con el compromiso organizacional del trabajador en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.



Fuente: Tabla 11

Figura 8. Motivaciones intrínsecas y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

b) Hipótesis específica (3)

Existe relación estadística significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos.

Tabla 12.

Correlación entre el Apoyo Directivo y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

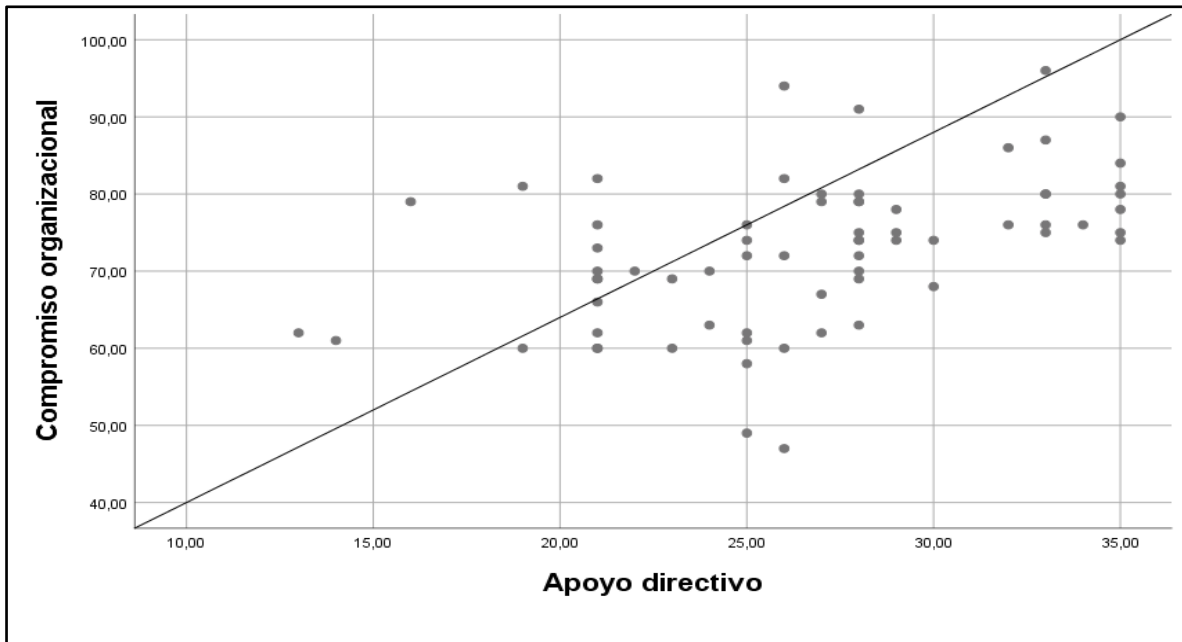
| | Correlación de Pearson | Apoyo directivo |
|----------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| | Pearson | ,479** |
| Compromiso organizacional | Significación aproximada | ,000 |
| | N de casos válidos | 68 |

Fuente: Aplicación cuestionario de CVL y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021

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

Interpretación

Según tabla 12 se deduce coeficiente de correlación de Pearson = ,479, de magnitud de correlación positiva media con el nivel de significancia menor del 1% ($p < 0,01$), significa que el apoyo directivo y el compromiso organizacional se relaciona de forma directa y significativa.



Fuente: Tabla 12

Figura 9. Apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

V. DISCUSIONES

Analizando los resultados se observa la CVL y compromiso organizacional, concordante con el objetivo general planteado. Consecuente con los instrumentos aplicados a los encuestados permiten inferir la CVL presenta nivel alto (54.4%) y el compromiso organización muestra nivel alto (54.4%). Del mismo modo, queda establecido que la CVL se correlaciona de manera positiva media (0.502) con el compromiso organizacional del trabajador en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los servidores de la institución perciben buena adaptación al ambiente laboral que permite vivir con tranquilidad y están cómodos con las facilidades que brinda el Ministerio público para el cumplimiento de sus tareas asignadas. El estudio de la vida laboral de los individuos es importante ya que gran parte de su vida están dedicados a las actividades laborales, en ese sentido se asume lo mencionado por (Ziba, 2017), “la calidad de vida es como un programa integral que aumenta la satisfacción del empleado”; satisfacción que permite desarrollar al individuo dentro de la organización (Villegas, 2017), que los produce recompensas según Gómez, (2010)

Compatible con los resultados obtenidos por Guerra, (2017), por cuanto la CVL y compromiso organizacional en ambas variables presentan nivel medio.

Coincide con el resultado obtenido por, Narvaez (2020), que tuvo como propósito demostrar cómo incide CVL en el compromiso organizacional, según Chi Cuadrada = 31,775 y p – valor = ,000, justifica que “CVL incide en el Compromiso Organizacional”.

Concuerda con Cerrón (2020), señala que existe relación de forma significativa y positiva (0.385) la “CVL en el compromiso organizacional”, según el coeficiente de Sperman.

También, Tello (2018), desde la perspectiva social, encontró compromiso moderado en las tres dimensiones del compromiso organizacional.

Concuerda con Ziba, (2017), en su publicación “European Online Journal of Natural and Social Sciences” encontró correlación positiva significativa entre CVL y compromiso organizacional ($p < 0.001$), sugiere “the company should attempt to

raise organizational commitment among employees with special attention to participate them in organizational decisions”

Siguiendo a Gonzáles et al. (2008) indica que el trabajador percibe aquellas situaciones relacionadas con el trabajo, entre ellas el horario de horas de trabajo; ver cubierta su salario, condición ambiental laboral, bienes y servicios, posibilidad para desarrollar carrera y mantener vínculos físicos o emocionales, factores importantes que generen satisfacción y motivación laboral.

De lo anterior se infiere que los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos, sus necesidades básicas se encuentran satisfechos y se hallan en la búsqueda de ser reconocidos por el trabajo que realizan en la institución.

Concerniente al primer objetivo específico, buscó establecer cómo carga de trabajo se corresponde con el compromiso organizacional del trabajador en la Administración del Ministerio Público, Iquitos. Los resultados permiten inferir que los servidores perciben la carga de trabajo de nivel medio (52.9%) y el compromiso organizacional de nivel alto (54.4%), de tal manera se establece que existe relación estadística significativa positiva media (0.434) cantidad de trabajo y el compromiso del trabajador en la Administración del Ministerio Público, Iquitos, establecido mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Respecto a la carga de trabajo, no sólo es la carga física, también se considera las situaciones conflictivas con los compañeros en el centro laboral, la falta de trabajo en equipo, jefes con mal genio, entre otros aspectos que afectan en la calidad de vida del trabajador, factores higiénicos tóxicos como sostiene Villegas, (2017), citando la teoría de los factores de Frederick Herzberg, todos estas situaciones genera fatiga, merma de la capacidad física y mental, juega el tiempo que produce agobio en el individuo, que se siente presionado para mantener un nivel de rendimiento.

El estudio comparte con los resultados encontrados por Sánchez (2020), tomó como propósito, “la calidad de vida laboral influencia en el compromiso

organizacional en los trabajadores de la empresa Ferronor - Chiclayo”, bajo este criterio concluye influencia moderada fuerte (0.772) entre CVL y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Ferronor, Chiclayo. 2019, según el análisis de correlación de Pearson.

De lo anterior según Pinela y Donawa (2019), se infiere que la dimensión carga de trabajo se orientan a la satisfacción del empleado y mejorar la efectividad empresarial; de cierta manera, Arcos, (2017) aclara que la sobre carga laboral puede tener efectos negativos en el compromiso organizacional. Ratifica el trabajo de Britto et al. (2020), sostiene que la CVL mantiene relación con la rotación del personal.

Según Grimaldo (2010) citado por Rios (2016), refiere que carga de trabajo se considera aquellas exigencias al trabajador durante su jornada laboral, sea estos conjuntos de trabajos, rapidez, agotamiento, exigencia por conservar la calidad.

Por otra parte, los conflictos entre integrantes de la organización, poco tiempo para realizar vida personal, inadecuados ambientes físicos en la institución, deberes de responsabilidad que asume, interrupciones, y demás aspectos que no permiten desarrollar una actividad normal en el trabajo.

De cierta forma, y de acuerdo con, Zenteno, (2021), advierte la importancia de motivar al trabajador para que contribuya a enriquecer las labores en la organización. Un trabajo bien planificado permite rotar al personal sin temor a que se descontinúe la cadena productiva.

Relativo al segundo objetivo específico, que comprobó cómo la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos. De los resultados se deduce que los servidores diferencian la motivación intrínseca nivel alto (63.2%) y el compromiso organizacional nivel alto (54.5%), de tal forma que se comprobó que existe relación estadística significativa positiva media (0.309) según Rho de Spearman en la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del trabajador en la Administración del Ministerio Público, Iquitos.

La motivación intrínseca es el impulso natural que manifiesta el individuo producto de su experiencia según Villegas, (2017), citando la teoría de los factores de Frederick Herzberg, este mecanismo se contrasta con la realidad con el sistema laboral imperante con énfasis en el sector privado, a mayor productividad mayor recompensa, sin embargo, la motivación de recibir dinero se diluye cuando las necesidades básicas con calidad de vida aceptable.

En ese contexto Grimaldo (2010) manifiesta, que la motivación intrínseca se encuentra asociada a la motivación personal; no sólo vale el esfuerzo, requiere de perseverancia de nuestra propia conducta orientada a lograr el bienestar personal.

De igual manera, Sánchez P. (2017), sustenta que “la motivación es provocada por las consecuencias de nuestra propia conducta”, es decir cada uno es dueño de sus pensamientos y que decide compartir mediante su conducta. Sin inversión y esfuerzo no hay motivación. Contreras, (2018).

Resultado que se iguala en parte, a Salazar (2018), quien utilizó el cuestionario sugerido por Meyer y Allen (1997) encontró compromiso moderado (75,5%).

Del mismo modo Riofrio, (2020), concluye en su investigación que es necesario fortalecer el horizonte para desarrollar la motivación en el trabajo y el compromiso organizacional.

Respecto al tercer objetivo específico fue establecer la manera que el apoyo directivo como dimensión de la calidad de vida se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos. Se infiere que: los servidores de la institución materia de estudio, perciben alto nivel (70.6%) de apoyo directivo y nivel alto (54.5%) de compromiso organizacional. Se estableció que existe relación estadística significativa positiva media (0.479) entre y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos, según el coeficiente de correlación de Pearson.

Partiendo de las apreciaciones de Casas et al. (2003), las condiciones subjetivas también son valorados por el trabajador, entre ellos la supervisión y monitoreo de sus actividades sin que esto signifique un liderazgo autocrático como ejercicio de la autoridad, el servidor admite lograr las metas trazadas, y tiene la percepción de que sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales son valoradas; asume el trabajo como la ética laboral de manera voluntaria. (Hurtado, 2017)

Grimaldo (2010) indica, el apoyo directivo es el soporte emocional que un trabajador recibe de la organización por intermedio de sus órganos directivos, brindando las condiciones físicas, emocional, que no afecten al individuo en su entorno laboral, así como los servicios colaterales a la labor que desarrolla en cumplimiento de las normativas laborales en busca del bienestar del trabajador.

Cuando se encuentra buena relación en el trabajo, el trabajador se siente satisfecho, ratifica los resultados de Narvaez (2020), encontró relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la VII – Dirección Territorial policial de Lima (DIRTEPO) 2016”

VI. CONCLUSIONES

- 1) La calidad de vida laboral (8CVL) presenta nivel alto (54.4%), se relaciona de forma positiva media (0.502) con el compromiso organizacional nivel alto (54.4%), según el estadístico de correlación de Pearson, en una muestra de trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021,
- 2) La dimensión carga de trabajo se encuentra en el nivel medio (52,9%) y el compromiso organizacional nivel alto (54.4%), se relaciona de forma positiva media (0.434), según coeficiente Rho de Spearman en una muestra de trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.
- 3) El nivel de la dimensión motivación intrínseca se encuentra en el nivel alto (63,2%) presenta relación positiva media y Compromiso Organizacional nivel alto (54.4%), según coeficiente Rho de Spearman (0,309) en una muestra de trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.
- 4) El nivel de la dimensión Apoyo Directivo presenta nivel alto (70.6%) se relaciona de forma positiva media (0.479) con el Compromiso Organizacional nivel alto (54.4%), según la correlación de Pearson en una muestra de trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Es respetable que el presidente de la Junta de Fiscales Superiores del distrito fiscal de Loreto, considere las siguientes recomendaciones:

- 1) Que mediante su área de recursos humanos debe fomentar un culto de cultura para cambiar el chip del salario como factor de motivación, porque las recompensas económicas sólo motivan a obtener más recompensas.
- 2) Formar un equipo para revisar y planificar la carga de trabajo, debido a la presión que recibe el servidor para mantener la cantidad de trabajo, situación que genera agobiante situación de estrés para el servidor. Un trabajo planificado evita sobre carga laboral y permite obtener productividad.
- 3) Formar un equipo de profesionales expertos en motivación para orientar a los servidores y generar mayor apego a la institucional. Un trabajador debe estar comprometido y motivado por el que hacer de las cosas.
- 4) Capacitar al personal directivo en formación Coaching, porque el directivo no debe limitarse a controlar el trabajo que realizan los subordinados, también debe fomentar la creatividad y asumir riesgos, debido a que el reconocimiento del personal directivo por el trabajo bien hecho influye en la productividad de los profesionales que trabajan en su jurisdicción.

REFERENCIAS

- Alalú, L. (25 de 11 de 2016). Importancia de la calidad de vida en el trabajo. Madrid España. Obtenido de <https://www.corresponsables.com>
- Ancos, H. (6 de 2020). El gran problema del empleo en el mundo: las malas condiciones de trabajo. Obtenido de <https://www.agorarsc.org>
- Arcos, M. F. (2017). *La sobre carga de trabajo y efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec>
- Arias, F. V. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads>
- Bizneo. (2021). Clima laboral. España. Obtenido de <https://www.bizneo.com>
- Britto, G., Castro, L., & Sabogal, J. M. (2020). *Calidad de vida laboral y los factores de rotación en la empresa In And Out*. Bogota DC.: Universidad cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co>
- Calero, M. (2007). *Técnicas de estudio de investigación*. Lima Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (23 de 7 de 2003). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. doi:<https://www.researchgate.net>
- Cerrón, F. P. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima metropolitana*. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la provincia de Nuble, Chile. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl>
- Contreras, A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. Universidad Autónoma del Caribe. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co>

Dagnino, J. (2014). Correlación. Chile. Obtenido de <http://www.sachile.cl>

Económica, E. (2021). Variable estadística. Enciclopedia Económica. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com>

Economipedia.com. (8 de 4 de 2020). Remuneraciones. Obtenido de <https://economipedia.com>

El Peruano. (27 de 10 de 2016). Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. Lima Perú. Obtenido de <https://www.munlima.gob.pe>

Espinosa, M., & Morris, P. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Gobierno de Chile. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl>

Flores, R., & Madero, S. M. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia. Acta universitaria. Obtenido de <https://www.redalyc.org>

Galicia, L. A., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta virtual*. Guadalajara - México: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/scielo>.

Gestión. (18 de 5 de 2015). Empleo: Perú uno de los países con peor calidad laboral en la región. Lima. Obtenido de <https://gestion.pe>

Gómez, M. (12 de 2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá Valley. Medellín Colombia. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet>

González, P., Peiró, J., & Bravo, J. (2008). Calidad de vida laboral. En *Calidad de vida laboral*. bibliopsi.org. Obtenido de <http://bibliopsi.org>

Guerra, E. (2017). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima 2016. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Segunda edición ed.). México: McGraw-Hill interamericana editores S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México: Mc Graw Hill-.

Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y sus mediciones en dos empresas del Retail de Piura. Piura Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe>

- IBERDROLA. (2021). *Índice de desarrollo humano*. Iberdrola S.A.
- Jácome, M. (2017). Clima Laboral: Efectos del agotamiento profesional Bournet en la calidad de vida en el trabajo. *41(11)*, 7-14. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-ClimaLaboral>
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras S.R.L. del distrito de Trujillo*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- López, P. (2004). *Población muestra muestreo*. Cochabamba - Bolivia: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo>
- Mahecha, L. (2019). Investigación, bienestar y calidad de vida laboral. Bogotá Colombia: Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Ibero americana*. Obtenido de <Dialnet,idalnete,unirioja,es>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Mérida: Creative Commons. Obtenido de <https://www.researchgate.net>
- Narváez, T. (2020). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios 2020*. Lima Este: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- OIT. (30 de 4 de 2018). La economía informal emplea más del 60 por ciento de la población activa en el mundo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global>
- OIT. (13 de 2 de 2019). El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Pinela, N., & Donawa, T. (2019). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades*. Quito Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <http://revistas.ecotec.edu.ec>
- PREVECON. (13 de 4 de 2018). El estrés laboral. Perú. Obtenido de <https://prevecon.org>

- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). *Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México*. Juárez México: Revista arbitrada interdisciplinaria KOINONIA. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelCompromisoOrganizacional
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. 1-11. Revista científica de Psicología. Obtenido de <http://www.unife.edu.pe>
- Riofrio, J. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura. Piura Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Rios, R. (2016). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras Los Ángeles*. Carhuaz Ancash. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec>
- Salinas, P. (2012). Metodología de la Investigación científica. Mérida Venezuela: Universidad de Mérida. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>
- Sánchez, K. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Ferronor - Chiclayo*. Chiclayo Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Sánchez, P. (2017). Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano. Cognifit. Obtenido de <https://blog.cognifit.com>
- Tello, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec>
- Torres, M., & Salazar, F. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. Ecuador: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://jspui/bitstream>

- Vélez, M., Egurrola, J., & Barragán, F. (2012). Ronda clínica y epidemiológica uso de la puntuación de propensión en estudios no experimentales. Antioquia Colombia: Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.co>
- Ventura - León, J. (2017). ¿Población o muestra? Habana - Cuba: Scielo. Obtenido de <http://scielo.sld.cu>
- Villegas, J. (2017). Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administración según los factores de la teoría de Herzberg. Manizales: Universidad de Manizales. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co>
- Westreicher, G. (2021). Población. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com>
- Zenteno, A. (2021). ¿Cómo reducir la carga del trabajo? Lima Perú: MBS Consultig. Obtenido de <https://www.mbsperu.com>
- Ziba, M. (2017). European Online Journal of Natural and Social Sciences. Obtenido de <https://european-science.com>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Calidad de Vida Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021
 autor: Bach. Alejandro Carranza Díaz

| Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo de diseño de estudio | Población de estudio | Instrumento de recolección |
|--|---|---|---|--|--|
| <p>Problema general ¿De qué forma se relaciona la calidad de vida laboral con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cómo la carga de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos? b) ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el</p> | <p>Objetivo general Determinar la forma como se relaciona la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021,</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer cómo la carga de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos; b) Comprobar cómo la motivación intrínseca se</p> | <p>Hipótesis general Existe relación estadística significativa, entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación estadística significativa ente la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos. b) Existe relación</p> | <p>Tipo de investigación El estudio de la Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, utilizó el método cuantitativo. La investigación fue de tipo básica, porque se ha obtenido conocimientos, (Hernández y Mendoza, 2018). El paradigma positivista se sustenta en la investigación porque posee como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos (Ramos, 2015), en ese sentido fue tipo correlacional, debido a que posee como propósito conocer la relación</p> | <p>Población La población comprende todos los servidores que laboran en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, siendo un total de 83 unidades de investigación. En ese sentido la población es el conjunto de personas o especies con características similares que se encuentra en un momento y lugar determinado. (Westreicher, 2021)</p> <p>Criterios de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se incluye a los servidores de la Administración del Ministerio Público que aceptan participar en la investigación. - Se incluye a los servidores de la Administración del Ministerio Público que se encuentran laborando de manera activa. <p>Criterios de exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> - No fueron incluidos los servidores de la Administración del Ministerio Público que se encuentran con licencia sindical, de | <p>Técnicas En la investigación se utilizará la técnica de la encuesta que son una serie de preguntas que permitan reunir información relacionado con Calidad de vida laboral, y el compromiso organizacional de los servidores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021. En otras palabras, la encuesta es una técnica para recoger información cualitativa o cuantitativa de una población estadística. (Westreicher, 2021)</p> <p>Instrumentos La información relevante que se</p> |

| Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo de diseño de estudio | Población de estudio | Instrumento de recolección |
|--|---|--|---|--|--|
| <p>compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos? c)¿De qué manera el apoyo directivo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos?</p> | <p>relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos; c)Determinar la manera que el apoyo directivo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos.</p> | <p>estadística significativa entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos, c) Existe relación estadística significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos.</p> | <p>que existe entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018) Diseño de investigación El diseño que se utilizó fue de tipo no experimental, debido a que los acontecimientos que se observaron tal cual se dan en el contexto laboral existente en la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021, para luego ser analizados; fueron de tipo cuantitativa debido a que como estrategia recopila y analiza datos. Por su alcance temporal es tipo transversal porque recopila información en un periodo de tiempo sobre una muestra definida. (Hernández et al. (2014)</p> <p>En el estudio se utilizó el siguiente diseño</p> | <p>vacaciones aceptan participar en la investigación. - No se incluye a los servidores de la Administración del Ministerio Público que se encuentran convalcientes del COVID 19.</p> <p>Muestra En la investigación la muestra es una parte representativa de la población, es decir un subconjunto o parte de la población de servidores de la Administración del Ministerio Público, Iquitos 2021</p> <p>Para calcular la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística</p> $n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$ <p>Donde:</p> <p>El grado de confianza será al = 95% N = Población de participantes = 83 Z = valor de la distribución normal estándar = 1.96 P = Probabilidad de la población que tiene interés = 50% Q = 1-P Probabilidad de la población que no tiene interés = 50% E = Máximo error permisible = 5% n = Tamaño de la muestra</p> | <p>desea obtener será mediante el cuestionario de preguntas. Al respecto (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, Hernández y Mendoza (2018), indica que un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El cuestionario para medir la variable (V1) Calidad de vida laboral se observaron 20 ítems con respuesta de tipo ordinal en la escala de Likert: 1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo; que serán distribuidas en las siguientes dimensiones: - Carga de trabajo, tendrá (6)</p> |

| Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo de diseño de estudio | Población de estudio | Instrumento de recolección |
|---------------------------|-------------------------------|-----------|---|--|--|
| | | |  <p>Donde</p> <p>M= Muestra de estudio O (V1) = Calidad de vida laboral O(V2) = Compromiso organizacional r = relación entre variables (V1) = Calidad de vida laboral De acuerdo con Gonzales (1996) citado por Cerrón, (2020), la calidad de vida laboral, es la valoración subjetiva de la totalidad de recompensas que se logra del contexto laboral asociado a las necesidades del empleado. (V2) Compromiso organizacional Robbins (2004) citado por Cerrón, (2020) sostiene que el compromiso organizacional es una medida que nos</p> | <p>Remplazando los datos a la formula tenemos que la muestra será:</p> $n = \frac{83^2(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05^2) * (83) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{79.713}{1.1654} = 68$ <p>El tamaño de la muestra quedó establecido en 68 unidades que comprende a los servidores de la Administración del Ministerio Público</p> <p>Muestreo En la investigación el muestreo comprende las reglas, procedimientos y criterios que se utilizaron para obtener la cantidad de componentes de la muestra. Por ser una investigación cuantitativa el muestreo fue de tipo probabilísticos ya que todos los elementos de la población poseen la misma posibilidad de ser seleccionados. (López, 2004)</p> | <p>preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación intrínseca, tendrá (7) preguntas. - Apoyo directivo, tendrá (7) preguntas. <p>Por otra parte, el cuestionario para medir la variable (V2) Compromiso organizacional se observaron 20 ítems con respuesta de tipo ordinal en la escala de Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; que serán distribuidas en las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo, (8) preguntas. - Compromiso de continuidad (8) preguntas. - Compromiso normativo (4) preguntas. |

| Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo de diseño de estudio | Población de estudio | Instrumento de recolección |
|---------------------------|-------------------------------|-----------|--|----------------------|--|
| | | | <p>permite entender la posibilidad de la continuidad o la renuncia del trabajador en la organización.</p> <p>Definición operacional Es una demostración en el proceso de investigación para medir las variables de estudio.</p> <p>Dimensiones En la investigación las dimensiones son los aspectos propios de las variables que son examinados. Para la variable (V1) Calidad de vida laboral, fueron estudiados los aspectos relacionados con la carga en el trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. Para la variable (V2) Compromiso organizacional, se estudiaron los componentes afectivos, de continuidad y normativo.</p> | | <p>Validez de contenidos De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), los instrumentos deben ser confiables, validados y objetivo; en ese sentido la validez de contenido es un procedimiento que permite obtener desde las perspectivas de los expertos, la calificación adecuada para seguir con el proceso de recolección de información relevante para la investigación. Para tal propósito se invitaron a tres expertos dedicados a la investigación de los centros de estudios superiores para exponer sus opiniones del instrumento.</p> |

| Problema de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo de diseño de estudio | Población de estudio | Instrumento de recolección |
|---------------------------|-------------------------------|-----------|---|----------------------|----------------------------|
| | | | Indicadores Los indicadores son propiedades del objeto de estudio, que fueron ser observados y cuantificados. Cada variable utilizó 20 indicadores | | |

Anexo 2. Esquema de operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--------------------------------------|--|--|--------------------------|---|---|---|
| (V1) = Calidad de vida laboral | De acuerdo con Gonzales (1996) citado por Cerrón (2020), la calidad de vida laboral, es la valoración subjetiva de la totalidad de recompensas que se logra del contexto laboral asociado a las necesidades del empleado | En la investigación las dimensiones son los aspectos propios de las variables que son examinados. Para la variable (V1) Calidad de vida laboral, serán estudiados los aspectos relacionados con la carga en el trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. | Carga de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Suficiente trabajo. - Prisa y agobio por falta de tiempo. - Presión por cantidad de trabajo - Presión por calidad de trabajo - Conflicto en el trabajo. - Agobiado por el estrés | <ol style="list-style-type: none"> 1. Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo. 2. Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. 3. Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. 4. Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo. 5. Se suscitan conflicto con otras personas de mi trabajo. 6. Me agobia el estrés (esfuerzo emocional) | escala de Likert, 1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo |
| | | | Motivaciones intrínsecas | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Capacidad - Ganas de creatividad - Apoyo familiar - Capacitado para el trabajo - Importancia por el trabajo - Orgullos del trabajo | <ol style="list-style-type: none"> 7. Siento satisfacción con el tipo de trabajo 8. Cuento con capacidad necesaria para hacer mi trabajo 9. Tengo ganas de ser creativo 10. Recibo apoyo de mi familia 11. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual 12. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas | Baremo Bajo Medio Alto |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---|---|--|---------------------|--|---|--|
| | | | | | 13.Me siento orgulloso de mi trabajo | |
| | | | Apoyo directivo | <ul style="list-style-type: none"> - Participación y sugerencia - Pago justo - Agradecimiento - Oportunidad de promoción - Apoyo de jefe - Apoyo de compañeros - Información oportuna | <ul style="list-style-type: none"> 14.Es posible expresa lo que pienso y necesito 15.Estoy satisfacción con el sueldo 16.Recibo reconocimiento de mi esfuerzo 17.Existe la posibilidad de promoción 18.Recibo el apoyo de mis jefes 19.Recibo el apoyo de mis compañeros 20.Recibo información de los resultados de mi trabajo | |
| Variable (V2) Compromiso organizacional | Robbins (2004) citado por (Cerrón Valencia, 2020) sostiene que el compromiso organizacional es una medida que nos permite entender la posibilidad de la continuidad o la renuncia del trabajador en la organización | Para la variable (V2) Compromiso organizacional, se estudiarán los componentes afectivos, de continuidad y normativo | Componente afectivo | <ul style="list-style-type: none"> -Integración -Sentimiento -Sentido de pertenencia -Emocionalmente ligado - Parte de la familia -Felicidad y dedicación | <ul style="list-style-type: none"> 1. La institución tiene un significado personal muy grande para mi 2. En realidad, siento como si los problemas de la institución fueran los míos 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución 4. No me siento emocionalmente ligado a la institución 5. No me siento como parte de la familia en esta institución 6. Sería muy feliz si dedicara el resto de | escala de Likert, (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|-----------|-----------------------|------------------------|---------------------------|--|---|------------------------------------|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Valores - Esfuerzo | <ul style="list-style-type: none"> mi carrera en la institución. 7. Encuentro que mis valores y los de la institución son similares 8. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | |
| | | | Componente de continuidad | <ul style="list-style-type: none"> -Dejar -Dar -Alternativa -Deseo -consecuencia -Situación -Aceptación | <ul style="list-style-type: none"> 9. Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada 10.No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. 11.Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la institución ahora. 12.Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora 13.Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas. 14.En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como | Baremo Malo Regular Bueno |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|-----------|-----------------------|------------------------|----------------------|--|--|--------------------|
| | | | | -Posibilidad | <p>un deseo.</p> <p>15. Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución.</p> <p>16. Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles instituciones.</p> | |
| | | | Componente normativo | <p>-Deber</p> <p>-Sentido de culpa</p> <p>-Ventaja</p> <p>-Lealtad</p> | <p>17. Le debo mucho a la institución.</p> <p>18. Me sentiría culpable si dejaría la institución ahora.</p> <p>19. Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora.</p> <p>20. Esta institución merece mi lealtad.</p> | |



Anexo 3. Cuestionario para valorar Calidad de vida laboral

El presente cuestionario considera por objetivo recoger información relacionado con la calidad de vida laboral de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos.

Usted debe colocar en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 5, según su percepción. La encuesta es anónima, y se pide responder con absoluta franqueza, ya que los fines de la encuesta es de investigación. Valores: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

| Dimensión | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Carga de trabajo | | | | | |
| 1. Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo. | | | | | |
| 2. Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. | | | | | |
| 3. Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. | | | | | |
| 4. Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo | | | | | |
| 5. Se suscitan conflictos con otras personas de mi trabajo | | | | | |
| 6. Me agobia el estrés (esfuerzo emocional | | | | | |
| Motivaciones intrínsecas | | | | | |
| 7. Siento satisfacción con el tipo de trabajo | | | | | |
| 8. Cuento con capacidad necesaria para hacer mi trabajo | | | | | |
| 9. Tengo ganas de ser creativo | | | | | |
| 10. Recibo apoyo de mi familia | | | | | |
| 11. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual | | | | | |
| 12. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas | | | | | |
| 13. Me siento orgulloso de mi trabajo | | | | | |
| Apoyo directivo | | | | | |
| 14. Es posible expresar lo que pienso y necesito | | | | | |
| 15. Estoy satisfecho con el sueldo | | | | | |
| 16. Recibo reconocimiento de mi esfuerzo | | | | | |
| 17. Existe la posibilidad de promoción | | | | | |
| 18. Recibo el apoyo de mis jefes | | | | | |
| 19. Recibo el apoyo de mis compañeros | | | | | |
| 20. Recibo información de los resultados de mi trabajo | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Cuestionario para valorar compromiso organizacional

El presente cuestionario considera por objetivo recoger información relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos

Usted debe colocar en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 5, según su percepción. La encuesta es anónima, y se pide responder con absoluta franqueza, ya que los fines de la encuesta es de investigación. Valores: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

| Ítems | Indicadores | Nivel de valoración | | | | |
|-------|--|---------------------|-----|-----|-----|-----|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | Componente afectivo | | | | | |
| 1. | La institución tiene un significado personal muy grande para mi | | | | | |
| 2. | En realidad, siento como si los problemas de la institución fueran los míos | | | | | |
| 3. | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución | | | | | |
| 4. | No me siento emocionalmente ligado a la institución | | | | | |
| 5. | No me siento como parte de la familia en esta institución | | | | | |
| 6. | Sería muy feliz si dedicara el resto de mi carrera en la institución. | | | | | |
| 7. | Encuentro que mis valores y los de la institución son similares | | | | | |
| 8. | Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | | | | | |
| | Componente de continuidad | | | | | |
| 9. | Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada | | | | | |
| 10. | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | | | | | |
| 11. | Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la institución ahora. | | | | | |
| 12. | Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora | | | | | |
| 13. | Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas. | | | | | |
| 14. | En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo. | | | | | |
| 15. | Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución. | | | | | |
| 16. | Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | instituciones. | | | | | |
| | Componente normativo | | | | | |
| 17. | Le debo mucho a la institución. | | | | | |
| 18. | Me sentiría culpable si dejaría la institución ahora. | | | | | |
| 19. | Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora | | | | | |
| 20. | Esta institución merece mi lealtad | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 5: Ficha de evaluación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

TITULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, IQUITOS 2021.

| Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---|------------|---|------------|---|---------------|---|------------|---|---------------|
| Dimensión 1: Carga de trabajo | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | Ítems | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDOS | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | REDACCIÓN | | PERINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| - Cumplimiento de procesos. - Resultado de supervisión. - Apoyo de supervisión. - Evaluación de trabajo. - Ambiente | 1. Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo. 2. Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. 3. Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. 4. Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo. 5. Se suscitan conflicto con otras personas de mi trabajo. 6. Me agobia el estrés (esfuerzo emocional) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Ninguna |
| Dimensión: Motivaciones Intrínsecas | | | | | | | | | | | | |
| - Trabajo y vida familiar - Agradecimiento participativo - Trabajo y familia - Oportunidad para desarrollar | 7. Siento satisfacción con el tipo de trabajo 8. Cuento con capacidad necesaria para hacer mi trabajo 9. Tengo ganas de ser creativo 10. Recibo apoyo de mi familia 11. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual 12. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas 13. Me siento orgulloso de mi trabajo | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| Dimensión 3: Apoyo directivo | | | | | | | | | | | | |
| - Participación y sugerencia - Pago justo - Agradecimiento - Oportunidad de promoción - Condición y rendimiento | 14. Es posible expresar lo que pienso y necesito 15. Estoy satisfacción con el sueldo 16. Recibo reconocimiento de mi esfuerzo 17. Existe la posibilidad de promoción | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 14. |

| | | | | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|--|
| - Información oportuna | 18. Recibo el apoyo de mis jefes | X | X | X | X | X | |
| | 19. Recibo el apoyo de mis compañeros | X | X | X | X | X | |
| | 20. Recibo información de los resultados de mi trabajo | X | X | X | X | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|---------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario Calidad de vida laboral | | |
| Objetivo del Instrumento | Tiene por objetivo recoger información relacionado con la calidad de vida laboral de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 68 participantes | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ | DNI N° | 05280467 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | Celular | |
| Dirección Domiciliaria | URB. SGTO LÓRES 911-A – IQUITOS PERÚ | | |
| Grado Académico | MAGISTER | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Iquitos, 13 de mayo |

TITULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, IQUITOS 2021.

| Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| Dimensión 1: Componente afectivo | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | Ítems | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDOS | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| -Integración -Sentimiento -emoción -dedicación -Valores -Esfuerzo | 1. La institución tiene un significado personal muy grande para mí | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. En realidad, siento como si los problemas de la institución fueran los míos | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 4. No me siento emocionalmente ligado a la institución | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 5. No me siento como parte de la familia en esta institución | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 6. Sería muy feliz si dedicara el resto de mi carrera en la institución. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 7. Encuentro que mis valores y los de la institución son similares | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Dimensión: Componente continuidad | | | | | | | | | | | | |
| -Dejar -Dar -Alternativa -Deseo -Consecuencia -Situación | 9. Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 10. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 11. Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la institución ahora. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 12. Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 13. Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 14. En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo. | X | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|---|---|---|---|--|
| -Aceptación | 15. Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución. | X | X | X | X | X | |
| -Trabajar | 16. Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles instituciones. | X | X | X | X | X | |
| Dimensión: Componente normativo | | | | | | | |
| -Deber | 17. Le debo mucho a la institución. | X | X | X | X | X | |
| -Sentido de culpa | 18. Me sentiría culpable si dejaría la institución ahora. | X | X | X | X | X | |
| -Ventaja | 19. Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora. | X | X | X | X | X | |
| -Lealtad | 20. Esta institución merece mi lealtad. | X | X | X | X | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|---------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario Compromiso organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Tiene por objetivo recoger información relacionado con el compromiso organización de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 68 participante | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ | DNI N° | 05260467 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | Celular | |
| Dirección Domiciliaria | URB. SGTO LÓRES 911-A – IQUITOS PERÚ | | |
| Grado Académico | MAGISTER | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Iquitos, 13 de mayo |

MATRIZ (1) DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

TITULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, IQUITOS 2021.

| Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDOS | | | | | | | | | | OBSERVACIONES | |
|--|---|---------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|--|
| Indicadores | Items | REDACCIÓN | | PERNINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | | |
| Dimensión 1: Carga de trabajo - Cumplimiento de procesos. - Resultado de supervisión. - Apoyo de supervisión. - Evaluación de trabajo. - Ambiente | 1. Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo. 2. Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. 3. Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. 4. Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo. 5. Se suscitan conflictos con otras personas de mi trabajo. 6. No agota el estrés (esfuerzo emocional) | X | | X | | X | | X | | X | | Ninguna | |
| | | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| Dimensión 2: Motivaciones intrínsecas - Trabajo y vida familiar - Agradecimiento participativo - Trabajo y familia - Oportunidad para desarrollar | 7. Siento satisfacción con el tipo de trabajo. 8. Cuanto con capacidad necesaria para hacer mi trabajo. 9. Tengo ganas de ser creativo. 10. Recibo apoyo de mi familia. 11. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. 12. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. 13. Me siento orgulloso de mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| Dimensión 3: Apoyo directivo - Participación y sugerencia - Pago justo - Agradecimiento - Oportunidad de promoción - Condición y rendimiento | 14. Es posible expresar lo que pienso y necesito. 15. Estoy satisfecho con el sueldo. 16. Recibo reconocimiento de mi esfuerzo. 17. Existe la posibilidad de promoción. | X | | X | | X | | X | | X | | 14. | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | X | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|--|
| - Información oportuna | 18. Recibo el apoyo de mis jefes | X | X | X | X | X | |
| | 19. Recibo el apoyo de mis compañeros | X | X | X | X | X | |
| | 20. Recibo información de los resultados de mi trabajo | X | X | X | X | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN (1) DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|---------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario Calidad de vida laboral | | |
| Objetivo del Instrumento | Tiene por objetivo recoger información relacionado con la calidad de vida laboral de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 68 participante | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | EMILIO MELENDEZ GUERRERO | DNI N° | 05243333 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | Celular | 985961519 |
| Dirección Domiciliaria | PASAJE UNION 242 – IQUITOS PERÚ | | |
| Grado Académico | MAGISTER | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Iquitos, 13 de mayo |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, QUITOS 2021.

| Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| Dimensión 1: Componente afectivo | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | Ítems | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDOS | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | REDACCIÓN | | PERFINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| -Integración -Sentimiento -emoción -dedicación -Valores -Esfuerzo | 1. La institución tiene un significado personal muy grande para mí | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. En realidad siento como si los problemas de la institución fueran los míos | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 4. No me siento emocionalmente ligado a la institución | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 5. No me siento como parte de la familia en esta institución | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 6. Sería muy feliz si dedicara el resto de mi carrera en la institución. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 7. Encuentro que mis valores y los de la institución son similares | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | 8. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Dimensión: Componente continuidad | | | | | | | | | | | | |
| -Deje | 9. Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada | X | | X | | X | | X | | X | | |
| -Dar | 10. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Alternativa | 11. Pienso que tendría pocas alternativas si dejara la institución ahora. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| -Deseo | 12. Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| -Consecuencia | 13. Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas. | X | | X | | X | | X | | X | | |
| -Situación | 14. En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo. | X | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|--|
| -Aceptación | 15. Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución. | X | | X | X | X | X | |
| -Trabajar | 16. Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles instituciones. | X | X | X | X | X | | |
| Mención: Componente normativo | | | | | | | | |
| -Deber | 17. Le debo mucho a la institución. | X | X | X | X | X | | |
| -Sentido de culpa | 18. Me sentiría culpable si dejara la institución ahora. | X | X | X | X | X | | |
| -Ventaja | 19. Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora. | X | X | X | X | X | | |
| -Lealtad | 20. Esta institución merece mi lealtad. | X | X | X | X | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|------------------------------------|--|----------------|---------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario | | |
| Objetivo del Instrumento | Tiene por objetivo recoger información relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 68 participantes | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | EMILIO MELENDEZ GUERRERO | DNI N° | 05243333 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | Celular | 965961519 |
| Dirección Domiciliaria | PASAJE UNIÓN 242 – IQUITOS PERÚ | | |
| Grado Académico | MAGISTER | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Iquitos, 13 de mayo |

MATRIZ (1) DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

TITULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, IQUITOS 2021.

| Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL | | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDOS | | | | | | | | | | OBSERVACIONES | |
|---|---|---------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|-----|
| Indicadores | Items | REDACCIÓN | | PERMINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | | |
| - Cumplimiento de procesos. - Resultado de supervisión. - Apoyo de supervisión. - Evaluación de trabajo. - Ambiente | 1. Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo. 2. Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. 3. Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. 4. Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo. 5. Se suscitan conflicto con otras personas de mi trabajo. 6. Me agobia el estrés (esfuerzo emocional) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | Ninguna | |
| Dimensión: Motivaciones intrínsecas | | | | | | | | | | | | | |
| - Trabajo y vida familiar - Agradecimiento participativo - Trabajo y familia - Oportunidad para desarrollar | 7. Siento satisfacción con el tipo de trabajo 8. Cuanto con capacidad necesaria para hacer mi trabajo 9. Tengo ganas de ser creativo 10. Recibo apoyo de mi familia 11. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual 12. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas 13. Me siento orgulloso de mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Dimensión 3: Apoyo directivo | | | | | | | | | | | | | |
| - Participación y sugerencia - Pago justo - Agradecimiento - Oportunidad de promoción - Condición y rendimiento | 14. Es posible expresar lo que pienso y necesito 15. Estoy satisfacción con el sueldo 16. Recibo reconocimiento de mi esfuerzo 17. Existe la posibilidad de promoción | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | 14. |

| | | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|
| - Información oportuna | 18 Recibo el apoyo de mis jefes | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | 19 Recibo el apoyo de mis compañeros | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | 20 Recibo información de los resultados de mi trabajo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|---------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario Calidad de vida laboral | | |
| Objetivo del Instrumento | Tiene por objetivo recoger información relacionado con la calidad de vida laboral de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 68 participante | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | JORGE LUIS MERA RAMIREZ | DNI N° | 05243981 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | Celular | |
| Dirección Domiciliaria | CALLE MOORE 138 – IQUITOS PERÚ | | |
| Grado Académico | MAGISTER | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Iquitos, 15 de mayo |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, IQUITOS 2021.

| Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| Dimensión 1: Componente afectivo | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | Items | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDOS | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| -Integración -Sentimiento -emoción -dedicación -Valores -Esfuerzo | 1. La institución tiene un significado personal muy grande para mí | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. En realidad, siento como si los problemas de la institución fueran los míos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 4. No me siento emocionalmente ligado a la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 5. No me siento como parte de la familia en esta institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 6. Siento muy feliz al dedicarme al resto de mi carrera en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 7. Encuentro que mis valores y los de la institución son similares | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 8. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Componente continuidad | | | | | | | | | | | | |
| -Dejar | 9. Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| -Der | 10. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| -Alternativa | 11. Pienso que tendría pocas alternativas si dejara la institución ahora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| -Deseo | 12. Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| -Consecuencia | 13. Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| -Situación | 14. En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|--|
| -Aceptación | 15. Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| -Trabajar | 16. Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles instituciones. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Mención: Componente normativo | | | | | | | | |
| -Deber | 17. Le debo mucho a la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| -Sentido de culpa | 18. Me sentiría culpable si dejaría la institución ahora. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| -Ventaja | 19. Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| -Lealtad | 20. Esta institución merece mi lealtad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|------------------------------------|--|----------------|---------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario Compromiso organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Tiene por objetivo recoger información relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Administración del Ministerio Público, Iquitos | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 68 participantes | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | JORGE LUIS MERA RAMIREZ | DNI N° | 05243981 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | Celular | |
| Dirección Domiciliaria | CALLE MOORE 138 – IQUITOS PERÚ | | |
| Grado Académico | MAGISTER | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Iquitos, 13 de mayo |

Anexo 6. Método de Lawshe

| Ítems | Ítems | Esencial | exp/2 | RVC: |
|------------------------------------|--|----------|-------|------|
| Variable 1. Calidad de vida | | | | |
| Carga de trabajo | | | | |
| 1 | Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo. | 3 | 1.5 | 100% |
| 2 | Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. | 3 | 1.5 | 100% |
| 3 | Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. | 3 | 1.5 | 100% |
| 4 | Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo | 3 | 1.5 | 100% |
| 5 | Se suscitan conflicto con otras personas de mi trabajo | 3 | 1.5 | 100% |
| 6 | Me agobia el estrés (esfuerzo emocional) | 3 | 1.5 | 100% |
| Motivaciones intrínsecas | | | | |
| 7 | Siento satisfacción con el tipo de trabajo | 3 | 1.5 | 100% |
| 8 | Cuento con capacidad necesaria para hacer mi trabajo | 3 | 1.5 | 100% |
| 9 | Tengo ganas de ser creativo | 3 | 1.5 | 100% |
| 10 | Recibo apoyo de mi familia | 3 | 1.5 | 100% |
| 11 | Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual | 3 | 1.5 | 100% |
| 12 | Mi trabajo es importante para la vida de otras personas | 3 | 1.5 | 100% |
| 13 | Me siento orgulloso de mi trabajo | 3 | 1.5 | 100% |
| Apoyo directivo | | | | |
| 14 | Es posible expresa lo que pienso y necesito | 3 | 1.5 | 100% |
| 15 | Estoy satisfacción con el sueldo | 3 | 1.50 | 100% |
| 16 | Recibo reconocimiento de mi esfuerzo | 3 | 1.5 | 100% |
| 17 | Existe la posibilidad de promoción | 3 | 1.5 | 100% |
| 18 | Recibo el apoyo de mis jefes | 3 | 1.5 | 100% |
| 19 | Recibo el apoyo de mis compañeros | 3 | 1.5 | 100% |
| 20 | Recibo información de los resultados de mi trabajo | 3 | 1.5 | 100% |

| Ítems | Ítems | Esencial | exp/2 | RVC: |
|-------|-------|----------|-------|------|
| | Ítems | Esencial | exp/2 | RVC: |

Variable 2. Compromiso organizacional

Compromiso afectivo

| | | | | |
|---|--|---|-----|------|
| 1 | La institución tiene un significado personal muy grande para mi | 3 | 1.5 | 100% |
| 2 | En realidad, siento como si los problemas de la institución fueran los míos | 3 | 1.5 | 100% |
| 3 | No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución | 3 | 1.5 | 100% |
| 4 | No me siento emocionalmente ligado a la institución | 3 | 1.5 | 100% |
| 5 | No me siento como parte de la familia en esta institución | 3 | 1.5 | 100% |
| 6 | Sería muy feliz si dedicara el resto de mi carrera en la institución. | 3 | 1.5 | 100% |
| 7 | Encuentro que mis valores y los de la institución son similares | 3 | 1.5 | 100% |
| 8 | Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | 3 | 1.5 | 100% |

Compromiso de continuidad

| | | | | |
|----|--|---|-----|------|
| 9 | Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada | 3 | 1.5 | 100% |
| 10 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | 3 | 1.5 | 100% |
| 11 | Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la institución ahora. | 3 | 1.5 | 100% |
| 12 | Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora | 3 | 1.5 | 100% |
| 13 | Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas. | 3 | 1.5 | 100% |
| 14 | En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo. | 3 | 1.5 | 100% |
| 15 | Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución. | 3 | 1.5 | 100% |
| 16 | Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles instituciones. | 3 | 1.5 | 100% |

Compromiso normativo

| | | | | |
|----|---------------------------------|---|-----|------|
| 17 | Le debo mucho a la institución. | 3 | 1.5 | 100% |
|----|---------------------------------|---|-----|------|

| ítems | Ítems | Esencial | exp/2 | RVC: |
|-------|---|----------|-------|------|
| 18 | Me sentiría culpable si dejaría la institución ahora. | 3 | 1.5 | 100% |
| 19 | Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora | 3 | 1.5 | 100% |
| 20 | Esta institución merece mi lealtad | 3 | 1.5 | 100% |
| | | | | 100% |

Anexo 7. Estadísticas confiabilidad del total de elemento

| Ítems | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|---|
| Es suficiente la cantidad de trabajo que tengo | 143,76 | 346,571 | ,613 | ,946 |
| Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo. | 143,74 | 346,556 | ,652 | ,946 |
| Percibo presión para mantener la cantidad de mi trabajo. | 143,79 | 346,196 | ,643 | ,946 |
| Percibo presión para mantener la calidad de mi trabajo | 143,76 | 347,347 | ,636 | ,946 |
| Se suscitan conflicto con otras personas de mi trabajo | 143,90 | 348,482 | ,532 | ,947 |
| Me agobia el estrés (esfuerzo emocional) | 143,74 | 345,481 | ,648 | ,946 |
| Siento satisfacción con el tipo de trabajo | 143,47 | 350,372 | ,606 | ,946 |
| Cuento con capacidad necesaria para hacer mi trabajo | 143,49 | 349,268 | ,622 | ,946 |
| Tengo ganas de ser creativo | 143,50 | 349,806 | ,585 | ,946 |
| Recibo apoyo de mi familia | 143,59 | 350,723 | ,531 | ,947 |
| Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual | 143,47 | 349,059 | ,621 | ,946 |
| Mi trabajo es importante para la vida de otras personas | 143,47 | 351,865 | ,555 | ,947 |
| Me siento orgulloso de mi trabajo | 143,54 | 349,923 | ,579 | ,946 |
| Es posible expresa lo que pienso y necesito | 143,65 | 346,769 | ,650 | ,946 |
| Estoy satisfacción con el sueldo | 143,62 | 348,777 | ,561 | ,947 |
| Recibo reconocimiento de mi esfuerzo | 143,53 | 348,820 | ,619 | ,946 |
| Existe la posibilidad de promoción | 143,57 | 349,114 | ,623 | ,946 |
| Recibo el apoyo de mis jefes | 143,53 | 346,342 | ,658 | ,946 |
| Recibo el apoyo de mis compañeros | 143,65 | 348,739 | ,628 | ,946 |

| Ítems | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|---|
| Recibo información de los resultados de mi trabajo | 143,63 | 349,848 | ,640 | ,946 |
| La institución tiene un significado personal muy grande para mí | 144,16 | 360,914 | ,238 | ,949 |
| En realidad, siento como si los problemas de la institución fueran los míos | 143,60 | 359,825 | ,311 | ,948 |
| No tengo un fuerte sentido de pertenencia con la institución | 143,82 | 359,700 | ,347 | ,948 |
| No me siento emocionalmente ligado a la institución | 143,88 | 358,523 | ,365 | ,948 |
| No me siento como parte de la familia en esta institución | 143,66 | 360,406 | ,308 | ,948 |
| Sería muy feliz si dedicara el resto de mi carrera en la institución. | 143,78 | 359,398 | ,340 | ,948 |
| Encuentro que mis valores y los de la institución son similares | 143,88 | 356,076 | ,429 | ,947 |
| Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la institución. | 143,72 | 355,010 | ,435 | ,947 |
| Si decidiera dejar la institución ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada | 145,00 | 357,403 | ,588 | ,947 |
| No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | 143,76 | 354,033 | ,509 | ,947 |
| Pienso que tendría pocas alternativas si dejaría la institución ahora. | 143,68 | 350,789 | ,627 | ,946 |
| Aunque lo desearía, sería muy difícil dejar la institución ahora | 143,74 | 351,809 | ,563 | ,947 |
| Las consecuencias negativas de dejar la institución sería la escasez de alternativas inmediatas. | 143,78 | 352,801 | ,601 | ,946 |

| Ítems | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo. | 143,84 | 350,167 | ,637 | ,946 |
| Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en la institución. | 143,84 | 348,944 | ,681 | ,946 |
| Para mí trabajar, esta es la mejor de todas las posibles instituciones. | 143,84 | 354,884 | ,460 | ,947 |
| Le debo mucho a la institución. | 143,66 | 349,750 | ,567 | ,947 |
| Me sentiría culpable si dejaría la institución ahora. | 143,69 | 350,067 | ,563 | ,947 |
| Aunque fuese una ventaja para mí, siento que no sería correcto dejar la institución ahora | 143,66 | 351,481 | ,536 | ,947 |
| Esta institución merece mi lealtad | 143,66 | 351,242 | ,473 | ,947 |

Anexo 8. Base de datos

Calidad de vida laboral

| ID | Carga de trabajo | | | | | | | Motivación intrínseca | | | | | | | Apoyo directivo | | | | | | | Cal Vid lab | | |
|----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | | P 7 | |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 65 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 65 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 25 | 78 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 80 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 83 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 80 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 | 71 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 72 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 29 | 78 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 | 76 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 69 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 54 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 46 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 74 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 74 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 74 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 69 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 63 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 60 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 76 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 66 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 67 |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 71 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 74 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 73 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 25 | 90 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 64 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 65 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 92 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 61 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 63 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 67 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 66 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 86 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 99 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 99 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 89 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 100 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 81 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 91 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 93 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 71 |

| ID | Carga de trabajo | | | | | | | Motivación intrínseca | | | | | | | Apoyo directivo | | | | | | | Cal Vid lab | | |
|----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|
| | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | | P 7 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 90 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 | 80 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 68 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 62 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 84 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 62 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 62 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 51 |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 64 |
| 52 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 69 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 | 90 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 85 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 85 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 94 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 68 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 89 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 100 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 86 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 95 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 80 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 78 |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 90 |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 70 |
| 66 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 13 | 62 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 80 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 78 |

Compromiso organizacional

| ID | Componente afectivo | | | | | | | | Componente de continuidad | | | | | | | | Componente normativo | | | | Comp. | | |
|----|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|-------|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p1 | p2 | p3 | p4 | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 60 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 79 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 62 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 96 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 74 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 80 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 60 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 60 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 75 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 76 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 62 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 73 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 61 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 74 |
| 15 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 70 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 63 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 67 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 70 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 66 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 69 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 82 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 47 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 49 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 74 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 76 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 74 |
| 27 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 58 |
| 28 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 61 |
| 29 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 79 |
| 30 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 69 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 63 |
| 32 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 60 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 72 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 79 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 84 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 80 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 74 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 90 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 72 |
| 40 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 87 |
| 41 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 80 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 80 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 78 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 74 |

| ID | Componente afectivo | | | | | | | | | Componente de continuidad | | | | | | | | Componente normativo | | | | Comp. | | |
|----|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|-------|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | | p1 | p2 | p3 | | p4 | |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 76 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 60 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 94 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 69 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 62 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 81 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 91 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 69 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 76 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 80 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 76 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 75 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 72 |
| 58 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 86 |
| 59 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 81 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 75 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 68 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 79 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 75 |
| 64 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 78 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 70 |
| 66 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 4 | 2 | 4 | 5 | 15 | 62 |
| 67 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 70 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 82 |

Anexo 9. Autorización



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE LORETO

Iquitos, 24 de Mayo del 2021

OFICIO N° 002380-2021-MP-FN-PJFSLORETO



Firma
Digital

Forma digitalizada por el MFC de
la Fiscalía de la Nación
Presidencia de la Junta de Fiscales
Superiores del D.F.
Fiscal de Loreto
Fecha: 24/05/2021 10:57 AM

Señal:
ALEJANDRO CARRANZA DIAZ
Administración del Distrito Fiscal Loreto

Presente -

Asunto : AUTORIZA para aplicar instrumento de investigación para Tesis de Maestría en Gestión Pública.

Referencia : OFICIO N° 003201-2021-MP-FN-ADMDFLORE

Expediente : ADMDFL20210003543

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en mérito al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para aplicar instrumento de investigación para tesis de maestría en gestión pública; al respecto, esta presidencia le otorga el visto bueno, debiendo tener en cuenta la reserva de la información a la cual tendrá acceso.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

ALBERTO NIÑO DE GUZMAN SANCHEZ
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE LORETO

cc:

AN/Sem

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Cesar Augusto Palacios Chávez identificado con DNI 18141926, en mi calidad de Analista de la Coordinación de TI de la Administración, del Distrito Fiscal de Loreto, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO, IQUITOS 2021, que realizará del 1 abril al 31 de agosto 2021.

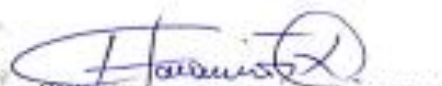
Luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, y en el entendido de que:

Mi participación como trabajador, no incidirá en los resultados de la investigación, siendo mi participación como un elemento más del estudio y estoy en mi derecho de aceptar o no la invitación.


Asimismo, puedo retirarme del proyecto si lo considero conveniente a mis intereses, aun cuando el investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para tal decisión en la Carta de Revocación respectiva si lo considero pertinente; pudiendo si así lo deseo, recuperar toda la información obtenida de mi participación. Si en los resultados de mi participación como cliente se hiciera evidente algún problema relacionado con mi cargo, se me brindará orientación al respecto.

Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Iquitos, 18 de mayo 2021.



Firma del participante
DNI 18141926



ALEJANDRO CARRANZA DIAZ
DNI 16758807

Tabla 13.

Grado de relación según coeficiente de correlación

| Rango | Relación |
|-----------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a - 0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a - 0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a - 0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a - 0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| + 0.01 a + 0.10 | Correlación positiva débil |
| + 0.11 a + 0.50 | Correlación positiva media |
| + 0.51 a + 0.75 | Correlación positiva considerable |
| + 0.76 a + 0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| + 0.91 a + 1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: (Mondragón, 2014)

Tabla 14.

Magnitud del Coeficiente Alfa de Cronbach

| Rangos | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0,81 a 1,00 | Muy Alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja |

Fuente: (Chavez Barboza & Rodriguez Miranda, 2018)